

Accord du 12 juillet 2001

portant fusion des conventions collectives nationales du « commerce à prédominance alimentaire » et des « entrepôts d'alimentation » et instituant la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Les conventions collectives nationales :

du commerce à prédominance alimentaire (n° 3021),
des entrepôts d'alimentation (n° 3166),

ont été signées le 29 mai 1969.

Elles comportent, pour l'essentiel, des dispositions similaires ; les négociations paritaires en vue de leur aménagement étant communes, il a donc été décidé en mai 1997, lors de la révision du système de classifications professionnelles, de procéder à leur fusion au 1^{er} janvier 1999 sous la dénomination : « convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ».

Un retard a été pris en raison notamment des négociations sur le passage aux 35 H et à la nécessaire réorganisation du texte définitif (l'option retenue a été de limiter au maximum le nombre d'annexes beaucoup trop nombreuses dans les textes initiaux, le constat ayant été fait que certains utilisateurs n'avaient pas le réflexe de s'y référer).

La fusion est faite, en principe, « à droit constant », c'est-à-dire sans modification de fond.

Toutefois, elle a été l'occasion :

de modifier, pour les rendre plus claires, certaines rédactions, sans modification de fond,

de tenir compte de l'évolution de la législation, en principe, à la date du 1^{er} juin 2001 (des négociations ultérieures sont prévues sur certains points, car toutes les conséquences des évolutions législatives n'ont pu être tirées à cette date),

de modifier et d'améliorer au fond - sur un certain nombre de points limités - les textes antérieurs,

de féminiser les appellations de fonctions,

de reporter, pour des raisons de faisabilité, le calendrier de la formation des chauffeurs-livreurs (FIMO et FCOS),

de supprimer les dispositions qui avaient un caractère transitoire (anticipation de la rédaction de la durée du travail dans les entreprises de moins de 20 salariés par exemple) ponctuelles, ou qui expiraient à la fin de l'année 2001 (mandatement).

En revanche, le choix a été fait de laisser en l'état les dispositions non étendues ou étendues avec réserves contenues dans « la formation professionnelle », dans l'attente de la réforme attendue et des négociations de branche qui la suivront. À cet égard, il est apparu pertinent de faire de la « Formation professionnelle initiale et continue des chauffeurs » une annexe de la nouvelle convention plutôt que de l'insérer dans le titre « Formation professionnelle », les deux textes étant, en effet, de nature très différente et ne poursuivent pas les mêmes objectifs.

La nouvelle convention comporte 12 titres et 6 annexes.

La numérotation suivie n'est pas linéaire.

Titres : le 1^{er} chiffre identifie le titre dans lequel figure la disposition ; le second, le numéro d'article à l'intérieur du titre ; le 3^{ème}, le sous-article, et ainsi de suite.

Annexes : la numérotation des articles à l'intérieur des annexes est chronologique.

Cette nouvelle présentation rend plus facile la modification ou la création d'un article donné sans présenter trop de conséquences sur l'ensemble du dispositif.

Compte tenu de ce qui précède :

Article 1 - Les conventions collectives nationales :

commerce à prédominance alimentaire,
entrepôts d'alimentation,

sont fusionnées sous l'intitulé « convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ».

Article 2 - Publicité - Extension

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation professionnelle - 18, avenue Parmentier 75011 Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 3 - Date d'application

La convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française ; à la même date, les conventions collectives nationales « commerce à prédominance alimentaire » et « entrepôts d'alimentation » sont annulées.

Fait à Paris, le 12 juillet 2001

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Entre, d'une part :

LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler
75008 PARIS

Jérôme Bédier

LE SYNDICAT NATIONAL DES NÉGOCIANTS
SPÉCIALISÉS EN PRODUITS ALIMENTAIRES
115, rue Louis Armand
13852 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 3

Et, d'autre part :

LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES &
DES SECTEURS CONNEXES FO
7, passage Tenaille
75014 PARIS

LA FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE,
SERVICES ET FORCE DE VENTE"
197, rue du Faubourg Saint-Martin
75010 PARIS

LA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
14, rue Scandicci
93508 PANTIN

LA FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
59/63, rue du Rocher
75008 PARIS

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES
CGTFO (FEC/CGTFO)
28, rue des Petits Hôtels
75010 PARIS

LA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE,
DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

Il est convenu ce qui suit :

Table générale des matières

TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Art. 1-1 Champ d'application
 - 1-11 Professionnel
 - 1-12 Territorial
 - 1-13 Activités non visées
- Art. 1-2 Durée - révision - dénonciation
- Art. 1-3 Conventions et accords antérieurs
- Art. 1-4 Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur
- Art. 1-5 Conflits collectifs - Commission paritaire nationale de conciliation
 - 1-5.1 Constitution et fonctionnement
 - 1-5.2 Procédure de conciliation
- Art. 1-6 Adhésions ultérieures

TITRE II DROIT SYND. ET INSTIT. REPRÉSENT. DU PERSONNEL

- Art. 2-1 Exercice du droit syndical
- Art. 2-2 Délégués syndicaux
- Art. 2-3 Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical
 - 2-3.1 Réunions statutaires
 - 2-3.2 Commissions paritaires de la profession
 - 2-3.3 Mandat personnel
 - 2-3.4 Stages ou sessions de formation
 - 2-3.5 Incidence sur les congés payés
- Art. 2-4 Délégués du personnel
- Art. 2-5 Membres des comités d'entreprise
- Art. 2-6 Elections
- Art. 2-7 Protection des candidats
- Art. 2-8 Financement des institutions sociales du comité d'entreprise

TITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

- Art. 3-1 Embauche
- Art. 3-2 Emploi des jeunes travailleurs
- Art. 3-3 Autres dispositions particulières aux jeunes
- Art. 3-4 Contrats à durée déterminée, travail temporaire, temps partiel
- Art. 3-5 Période d'essai
- Art. 3-6 Classifications et rémunérations
- Art. 3-7 Modalités de rémunération
 - 3-7.1 Personnel à temps complet
 - 3-7.2 Personnel à temps partiel
- Art. 3-8 Prime annuelle
- Art. 3-9 Intéressement-Participation
- Art. 3-10 Retraite complémentaire
- Art. 3-11 Bulletin de paie
- Art. 3-12 Définition du salaire « plein tarif »
- Art. 3-13 Préavis et recherche d'emploi
- Art. 3-14 Indemnité de licenciement
- Art. 3-15 Départ ou mise à la retraite
- Art. 3-16 Ancienneté

TITRE IV CLASSIFICATIONS

	Préambule
Art. 4-1	Critères de classifications
Art. 4-2	Niveaux de classifications
Art. 4-3	Evolution professionnelle
Art. 4-4	Polyactivité –Fonctions multiples
Art. 4-5	Période d'accueil dans la fonction
Art. 4-6	Rappel de quelques règles de base
Art. 4-7	Révision
Art. 4-8	Evolutions technologiques fondamentales

TITRE V DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

	Préambule
Art. 5-1	Bilan annuel
Art. 5-2	Programmation du temps de travail
Art. 5-3	Organisation et contrôle du temps de travail
Art. 5-4	Pauses
Art. 5-5	Définition du travail effectif
Art. 5-6	Aménagement du temps de travail
5-6.1	Durée hebdomadaire du travail
5-6.2	Durée annuelle du travail
5-6.3	Durée du travail dans le cadre de la vie professionnelle
5-6.4	Réduction sous forme de jours de repos par période de 4 semaines consécutives
5- 6.5	Réduction sous forme de jours de repos sur l'année
5-6.6	Temps partiel pour raisons familiales
5-6.7	Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année
Art. 5-7	Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés itinérants
5-7.1	Forfait sans référence horaire
5-7.2	Forfait défini en jour
5-7.3	Forfait en heures sur l'année
5-7.4	Agents de maîtrise
Art. 5-8	Contingent d'heures supplémentaires
Art. 5-9	Permanences et astreintes
5-9.1	Permanences assurées en dehors des horaires normaux
5-9.2	Les astreintes
Art. 5-10	Heures supplémentaires
Art. 5-11	Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire
Art. 5-12	Travail de nuit
Art. 5-13	Repos hebdomadaire
5-13.1	Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail
5-13.2	Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail
5-13.3	Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros
Art. 5-14	Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire
5-14.1	Travail occasionnel du dimanche
5-14.2	Travail régulier du dimanche
5-14.3	Modes d'organisation du travail et majoration de salaire
Art. 5-15	Jours fériés
Art. 5-16	Horaires individualisés
Art. 5-17	Compte épargne temps
5-17.1	Alimentation du compte
5-17.2	Utilisation du compte
5-17.3	Rémunération du congé
5-17.4	Conséquences sur le contrat de travail
5-17.5	Clôture du compte par anticipation
5-17.6	Modalités de transfert des droits en cas de mutation
Art. 5-18	Réduction de la durée du travail et du temps de formation
Art. 5-19	Bilan annuel sur la durée du travail
Art. 5-20	Salaires minimaux garantis

TITRE VI TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

- Préambule
- Art. 6-1 Définition du travail à temps partiel
- Art. 6-2 Contrat de travail
- Art. 6-3 Modification du contrat de travail
- Art. 6-4 Rémunération
- Art. 6-5 Dispositions conventionnelles
- Art. 6-6 Garanties individuelles
- Art. 6-7 Garanties collectives
- Art. 6-8 Modulation des horaires de travail
 - 6-8.1 Garantie contractuelle
 - 6-8.2 Programmation annuelle
 - 6-8.3 Régularisation annuelle
 - 6-8.4 Révision des contrats
- Art. 6-9 Personnel à temps complet
- Art. 6-10 Garanties conventionnelles

TITRE VII CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES

- Art. 7-1 Congés payés
- Art. 7-2 Ordre des départs en congés payés
- Art. 7-3 Absences pour maladie ou accident
 - 7-3.1 Maladie, accident de trajet
 - 7-3.2 Maternité
 - 7-3.3 Accident du travail et maladie professionnelle
- Art. 7-4 Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail
- Art. 7-5 Absences autorisées pour circonstances de famille
- Art. 7-6 Protection de la maternité et éducation des enfants
 - 7-6.1 Interdiction d'emploi
 - 7-6.2 Rupture du contrat de travail
 - 7-6.3 Suspension du contrat de travail
 - 7-6.4 Protection
 - 7-6.5 Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant
 - 7-6.6 Complément de salaires
 - 7-6.7 Congé parental d'éducation
 - 7-6.8 Congé de présence parentale
 - 7-6.9 Absences autorisées pour soigner un enfant
- Art. 7-7 Absences diverses

TITRE VIII HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- Art. 8-1 Hygiène et sécurité
- Art. 8-2 Services médicaux du travail
 - 8-2.1 Visite d'embauche
 - 8-2.2 Examen médical périodique
 - 8-2.3 Surveillance médicale particulière
 - 8-2.4 Visite de reprise

TITRE IX COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

- Art. 9-1 Création
- Art. 9-2 Composition
- Art. 9-3 Rôle et missions
 - 9-3.1 Dans le domaine de l'emploi
 - 9-3.2 Dans le domaine de la formation
- Art. 9-4 Réunions
- Art. 9-5 Décentralisation

TITRE X PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

- Préambule
- Art. 10-1 Information des représentants du personnel
 - 10-1.1 Ordre du jour
 - 10-1.2 Information des représentants du personnel
 - 10-1.3 Fusion, concentration, restructuration
 - 10-1.4 Délai préfix
 - 10-1.5 Information et consultation du Comité Central d'Entreprise
 - 10-1.6 Information et consultation des Délégués du Personnel

- Art. 10-2 Dispositions sociales
 - 10-2.1 Actions à entreprendre par l'entreprise
 - 10-2.2 Mutations
 - 10-2.3 Indemnité temporaire dégressive
 - 10-2.4 Ancienneté
 - 10-2.5 Priorité de reclassement
 - 10-2.6 Recherche d'emploi
 - 10-2.7 Préavis
 - 10-2.8 Prise en charge par l'Assedic
 - 10-2.9 Priorité de réembauchage
 - 10-2.10 Reconversion et indemnité de licenciement
 - 10-2.11 Logement
 - 10-2.12 Déclaration des offres d'emploi

TITRE XI MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

- Préambule
- Art. 11-1 Information et consultation des institutions représentatives du personnel
- Art. 11-2 Information et consultation des délégués du personnel
- Art. 11-3 Information et formation du personnel
- Art. 11-4 Conditions de travail
- Art. 11-5 Evolution des postes et des tâches
- Art. 11-6 Garanties sociales
- Art. 11-7 Rôle des entreprises

TITRE XII FORMATION PROFESSIONNELLE

- Préambule
- Art. 12-1 Rôle de la branche
- Art. 12-2 Place et rôle des partenaires régionaux
- Art. 12-3 Formations initiales sous statut scolaire
- Art. 12-4 Dispositions particulières à l'apprentissage
- Art. 12-5 Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance
- Art. 12-6 Objectifs et priorités de la branche en matière de formation professionnelle
 - 12-6.1 Nature des actions de formation et ordre de priorité
 - 12-6.2 Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation
 - 12-6.3 Validation des acquis professionnels
 - 12-6.4 Efforts de formation devant être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés
 - 12-6.5 Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation
 - 12-6.6 Modalités du dédit-formation
 - 12-6.7 Problèmes de formation dans les PME
 - 12-6.8 Co-investissement du salarié pour les formations diplômantes
 - 12-6.9 Le capital de temps de formation
- Art. 12-7 Programme triennal de formation de l'entreprise
- Art. 12-8 Plan de formation de l'entreprise et moyens reconnus aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux pour l'accomplissement de leur mission
- Art. 12-9 Dispositions financières
 - 12-9.1 Adhésion au FORCO
 - 12-9.2 Membres associés du FORCO
 - 12-9.3 Opérateurs financiers
 - 12-9.4 Ressources de la section

- ANNEXES :**
- A. I Employés et Ouvriers/Personnel de livraison**
 - A. II Agents de maîtrise et Techniciens**
 - A. III Cadres**
 - A. IV Personnel d'encadrement**
 - A. V Formation des chauffeurs**
 - A. VI Salaires minima**

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1-1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant une activité principale de commerce de détail ou de gros à prédominance alimentaire visée notamment aux numéros suivants de nomenclatures d'activités et de produits, et dans le ressort territorial précisé ci-après.

L'activité principale d'une entreprise est déterminée selon les règles dégagées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

1-1.1 Professionnel

1-1.1.1 Activités de commerce de détail

a/ Commerce d'alimentation générale (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface inférieure à 120 m²), code NAF 52.1B.

b/ Supérettes (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m²), code NAF 52.1.C.

c / Supermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m²), code NAF 52.1 D.

d/ Hypermarchés (commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire en magasin d'une surface de vente supérieure à 2 500 m²), code NAF 52.1 F.

e/ Commerce de détail de boissons exercé par les seules entreprises à succursales multiples dont les magasins sont gérés par des gérants non salariés, dont le statut est fixé aux articles L. 782-1 et suivants du Code du travail, code NAF 52.2 J partiel.

f/ Elle s'applique aux sièges sociaux des entreprises dont l'activité principale ressort de la présente convention ainsi qu'aux activités annexes des magasins n'ayant pas une existence juridique propre (entrepôts de gros et demi-gros, centres auto, jardineries, cafétérias, centres de bricolage ...).

1-1.1.2 Activités de commerce de gros

Les codes NAF de l'INSEE mentionnés au regard des descriptifs d'activités économiques sont donnés à titre indicatif car avec l'entrée en vigueur de la nomenclature au 1^{er} janvier

1993, les grossistes alimentaires non spécialisés sont répertoriés sous une seule rubrique qui ne caractérise pas leur activité avec précision.

En effet, un même grossiste, dont l'activité principale est à prédominance alimentaire, peut commercialiser sous un même toit ou dans des entrepôts différents : de l'épicerie et des liquides, des articles de droguerie, parfumerie-hygiène, des produits de bazar léger et des textiles, des produits frais ... tous produits dits « de grande consommation ».

En outre, depuis les années 1970, les entreprises ont diversifié leurs activités ou spécialisé certaines d'entre elles, lesquelles relèvent de la présente convention.

a/ Centrales d'achats de produits de grande consommation appartenant aux entreprises du commerce de détail à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés), codes NAF 51.1 P et 51.1 U partiel.

b/. Activité unique ou principale du commerce de gros de farines et produits pour boulangeries, code NAF 51.3 T partiel.

c/. Commerce de gros non spécialisé à prédominance alimentaire : l'activité consiste à fournir l'essentiel des produits alimentaires, mais aussi certains produits non alimentaires (droguerie, bazar léger ...) de grande consommation vendus par les commerces de détail non spécialisés à prédominance alimentaire (alimentations générales, supérettes, supermarchés, hypermarchés).

Relèvent de cette activité les entreprises de commerce de gros à prédominance alimentaire qui vendent des produits de grande consommation en libre-service à des commerçants détaillants ou artisans censés payer comptant et emporter la marchandise, ainsi que celles non spécialisées également qui, à titre exclusif, fournissent aux collectivités privées et publiques et à la restauration, plusieurs catégories de produits alimentaires, codes NAF 51.3 W et 51.3 T partiel.

d/. Elle s'applique aux activités annexes (usines, ateliers, garages ...), ainsi que dans les sièges sociaux des entreprises visées au point 1.1. ci-dessus.

1-1.2. Territorial

Le champ d'application de la présente convention est national. Elle s'applique y compris dans tous les départements d'Outre-Mer.

1-1.3. Activités non visées

La présente convention ne s'applique pas :

1-1.3.1. Aux magasins populaires, ainsi qu'aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

1-1.3.2. Au personnel des magasins tenus par des gérants non salariés dont le statut est fixé aux articles L. 782-1 et suivants du Code du travail.

1-1.3.3. Aux entreprises employant moins de 11 salariés qui relèvent de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. L'effectif des 11 salariés est calculé selon les modalités visées à l'article L. 421-2 du Code du travail ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de cet effectif.

En outre, la présente convention collective n'est applicable que si l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

1-1.3.4. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale de commerces de gros.

1-1.3.5. Aux commerces de gros de biens de consommation non alimentaires, code NAF classe 51.4.

1-1.3.6. Aux commerces de gros de produits agricoles bruts, code NAF classe 51.2.

1-1.3.7. Aux entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.

Article 1-2 - DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION

La présente convention collective est conclue pour la durée d'un an à partir de sa signature. Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention ou de ses annexes.

La lettre recommandée avec accusé de réception, par laquelle une des parties demandera la révision de la convention, devra être adressée à chacune des autres parties contractantes et être accompagnée du texte des modifications proposées.

Les autres parties devront faire connaître par écrit leur point de vue à cet égard dans les 15 jours suivant la date de l'accusé de réception susvisé, afin que la discussion puisse s'engager dans le délai d'un mois à partir de cette date.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des textes résultant de la révision.

La dénonciation, partielle ou totale, de la présente convention ou de ses annexes par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Article 1-3 - CONVENTIONS ET ACCORDS ANTÉRIEURS

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages collectifs ou individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Des avenants pourront adapter la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de la région, la localité ou l'entreprise.

Article 1-4 - DIFFUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur de l'établissement sera affiché sur les lieux de travail et aux lieux d'embauche, dans des conditions telles qu'il pourra être lu facilement.

En outre, lors de l'embauchage, le salarié devra être informé du lieu où est tenu à sa disposition, pour consultation, un exemplaire de ce règlement.

L'employeur, lié par la présente convention, doit en procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Dans chaque établissement soumis à l'application de la présente convention, un avis rappelant son intitulé, le lieu où elle peut être consultée, pendant le temps de présence des salariés sur le lieu de travail, doit être affiché à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel.

Article 1-5 - CONFLITS COLLECTIFS - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION

1-5.1. Constitution et fonctionnement

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

Tout autre conflit collectif devra faire l'objet d'une tentative de conciliation au niveau de l'entreprise. Les parties pourront, d'un commun accord, le soumettre à la Commission paritaire instituée par le présent article.

1-5.1.1. Cette Commission est composée de deux collèges :

un collège salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même Confédération ne seront représentées que par deux membres ;

un collège employeurs, comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

1-5.1.2. Les Commissaires, qui doivent être de nationalité française, sont désignés pour un an respectivement par chacune des organisations intéressées, qui peuvent également pourvoir à leur remplacement. Toutefois, dans les conditions prévues par les Traités internationaux, et sous réserve de réciprocité, ils peuvent être de nationalité étrangère. Le mandat des Commissaires est renouvelable.

1-5.1.3. Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises, et participant à la Commission paritaire nationale de conciliation, seront indemnisés dans les conditions suivantes :

a /. Salaire perdu : l'entreprise règlera directement au salarié le salaire perdu comme si l'intéressé avait été présent au travail.

b/. Frais de transport : remboursement par l'entreprise au salarié dans la limite du tarif SNCF 2^{ème} classe, supplément éventuel compris, quel que soit le mode de transport utilisé.

c/. Le montant forfaitaire des frais de séjour est fixé dans l'annexe VI « salaires minima ».

Ces indemnités sont révisables.

d/. Nombre de délégués : deux délégués par centrale syndicale, étant entendu que seuls les salariés travaillant dans les entreprises pourront faire l'objet d'une indemnisation, celle-ci ne s'appliquant pas aux permanents des organisations syndicales nationales.

1-5.2. Procédure de conciliation

1-5.2.1. La Commission est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au Secrétariat de la Commission dont le siège est fixé à la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution - 12, rue Euler 75008 Paris.

A cette lettre doit être annexé un exposé succinct du conflit dont une copie sera jointe ensuite à la convocation des commissaires.

1-5.2.2. La Commission se réunit au plus tard dans les 30 jours francs qui suivent la réception de la lettre recommandée au siège du secrétariat.

1-5.2.3. Elle entend les parties contradictoirement ; elle peut aussi les entendre séparément, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires, demander tout avis qu'elle jugera utile auprès des techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La Commission devra se prononcer dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. Toutefois, ce délai peut être prolongé sur avis conforme de tous les membres de la Commission.

1-5.2.4. La Commission formule, d'un commun accord entre les deux collèges qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Elle peut également proposer des mesures conservatoires des denrées périssables.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un accord de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les commissaires. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes compétent.

Si la Commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou, si les parties (ou l'une seulement d'entre elles) refusent d'accepter la proposition formulée, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation, signé par les membres de la Commission.

Aucun arrêt du travail ni de lock-out ne pourra être décidé avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la Commission n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation.

Article 1-6 - ADHÉSIONS ULTÉRIEURES

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra sa notification à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

<p style="text-align: center;">TITRE II - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL</p>
--

Article 2-1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2-2 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites fixées par les dispositions législatives en vigueur.

Article 2-3 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR EXERCICE DU MANDAT SYNDICAL

Réunions statutaires

Des autorisations d'absence pourront être accordées après préavis d'au moins 15 jours aux syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale devant assister aux réunions statutaires des organisations signataires de la présente convention, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

Pour ces absences, le temps de travail perdu ne sera pas rémunéré. Le total de ces absences ne pourra excéder, dans une même année, et pour un même salarié, le maximum de 3 semaines.

Commissions paritaires de la profession

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires de la profession constituées entre organisations d'employeurs et de travailleurs dans la limite d'un nombre de personnes, fixé d'un commun accord par les organisations syndicales signataires.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, ainsi que les frais de transport et de séjour.

L'indemnisation au titre des frais de transport et de séjour sera assurée aux taux et conditions fixés dans chaque entreprise, à défaut, conformément aux dispositions prévues pour les membres siégeant en Commission paritaire nationale de conciliation.

Mandat personnel

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels.

Dans ce cas, le temps de travail perdu ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et compte-tenu des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

Stages ou sessions de formation

Les salariés désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un ou plusieurs congés.

Ces congés sont accordés et rémunérés par l'entreprise dans les conditions prévues par la loi.

Il est rappelé que la durée du ou des congés susvisés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant, pour l'intéressé, de son contrat.

Incidence sur les congés payés

Aucune des absences prévues aux alinéas précédents n'aura d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sera imputable sur lesdits congés.

Article 2-4 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les dispositions relatives au statut et à la mission des délégués sont régies par la législation en vigueur et par les stipulations de la présente convention.

Article 2-5 - MEMBRES DES COMITÉS D'ENTREPRISE

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur et les stipulations de la présente convention.

Article 2-6 - ÉLECTIONS

2-6.1. Des accords d'établissements organiseront le vote par correspondance pour les électeurs se trouvant dans l'impossibilité absolue de se rendre au lieu du vote. Les enveloppes de vote par correspondance devront, sous peine de nullité, parvenir par la poste.

2-6.2. Il est laissé la liberté entière aux organisations syndicales représentatives pour la présentation de leurs listes de candidats.

2-6.3. Toute enveloppe contenant un ou plusieurs bulletins panachés est détruite, ainsi que son contenu, après la signature du procès-verbal par le Bureau.

2-6.4. En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, au moins vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel par bureau de vote pour assister aux opérations de vote et au dépouillement des votes.

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Les salariés ainsi désignés ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

Article 2-7 - PROTECTION DES CANDIDATS

Les dispositions relatives au licenciement des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise et des comités d'établissement s'appliquent aux candidats à ces fonctions, conformément aux lois et décrets en vigueur.

Article 2-8 - FINANCEMENT DES INSTITUTIONS SOCIALES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le financement des institutions sociales du comité d'entreprise est obligatoire. Un budget déterminé, compte-tenu de la masse des salaires, sera fixé d'un commun accord entre les délégués syndicaux, les membres du comité d'entreprise et la direction.

TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3-1 - EMBAUCHE

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre au Service de l'Agence Locale pour l'Emploi.

Ils pourront également recourir à l'embauchage direct.

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les employeurs feront connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Il appartient, en outre, au personnel d'encadrement de jouer son rôle de relais d'information et de proposition dans ce domaine.

Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit.

Il est interdit d'employer, temporairement ou non, des salariés qui, à la connaissance de la direction, sont pourvus par ailleurs d'un emploi à temps complet sauf pour des travaux n'occupant pas ces salariés plus de deux heures par jour.

En cas de chômage très important, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi prévue au titre IX, pourra étudier l'extension de cette mesure à d'autres catégories.

Article 3-2 - EMPLOI DES JEUNES TRAVAILLEURS

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

3-2.1 Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 H par jour et de 35 H par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 H par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

3-2.2. La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

3-2.3. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes de moins de 18 ans, doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

3-2.4. Tout travail entre 21 H et 6 H est interdit ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

En outre, il peut être dérogé, sur simple préavis, à cette interdiction en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

3-2.5. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 H consécutives ; dans le cas des dérogations prévues au point 3.2.4 ci-dessus, un repos continu de douze heures doit être assuré.

Article 3-3 - AUTRES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES

3-3.1. Les jeunes hommes et les jeunes filles âgés de 16 à 25 ans assujettis à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée d'une journée bénéficient, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'un jour sans perte de salaire.

3-3.2. La rémunération minimale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pendant leur période d'essai, est établie en appliquant, au salaire minimum de l'adulte de la même catégorie professionnelle, les abattements suivants :

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

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes ayant satisfait à leur période d'essai.

Un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables dans les conditions fixées au 2^{ème} alinéa de l'article L. 223-3 du Code du travail.

Article 3-4 - CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE, TRAVAIL TEMPORAIRE, TEMPS PARTIEL

3-4.1. Les entreprises ne peuvent offrir des contrats à durée déterminée, ou recourir à des salariés d'entreprises de travail temporaire, que conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3-4.2. Le personnel à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le personnel à temps complet, au prorata du temps de travail qu'il effectue, dans les conditions fixées au titre VI de la présente convention.

Article 3-5 - PÉRIODE D'ESSAI

Les dispositions relatives à la période d'essai seront précisées dans les annexes prévues à l'article 3-6 ci-après.

Article 3-6 - CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Des annexes régleront les classifications, les conditions de rémunération et, le cas échéant, les conditions particulières applicables aux différentes catégories du personnel.

Les voyageurs-représentants-placiers bénéficient des dispositions de la convention nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Article 3-7 - MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

Personnel à temps complet

Tous les salariés à temps complet des entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective seront payés sur une base mensuelle dans les conditions suivantes pour un horaire hebdomadaire de 35 H : salaire horaire x 151, 67.

En principe, sauf si des dispositions sur la durée et l'aménagement du temps de travail en disposent autrement, toute heure ou fraction d'heure effectuée au cours d'une semaine civile au-delà de 35 H sera payée en plus de la rémunération mensualisée avec application, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Les heures supplémentaires s'apprécient légalement dans le cadre de la semaine civile ; les majorations relatives aux heures supplémentaires se situant en fin de mois civil ou après la date d'arrêt du calcul des heures supplémentaires en usage dans l'entreprise, sont calculées et réglées avec la paie du mois suivant.

Sous la même réserve que celle figurant au paragraphe ci-dessus, toute heure ou fraction d'heure non effectuée en-deçà de 35 H, dans une semaine civile entraîne un abattement au prorata de la rémunération mensualisée, exception faite des absences dont le paiement est prévu par la présente convention collective.

Un forfait de salaire peut être établi dans les conditions prévues par la jurisprudence.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Les membres du personnel qui le demanderont toucheront un acompte de quinzaine.

Au moment de l'embauche, l'entreprise doit indiquer au salarié le montant de sa rémunération pour 151 H 67 de travail effectif.

3-7.2. Personnel à temps partiel

La rémunération du personnel à temps partiel, correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat, est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet figurant à l'article 3-7.1. ci-dessus, les heures complémentaires étant payées au taux normal ou avec la majoration légale, en plus de la rémunération mensualisée.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Les membres du personnel qui le demanderont toucheront un acompte de quinzaine.

Article 3-8 - PRIME ANNUELLE

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Les conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

- 3-8.1.** un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'article 3-16 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prime sera versée au prorata du temps de présence.
- 3-8.2.** être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement. Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu depuis plus d'un an au moment du versement répondent à cette condition.

Toutefois :

en cas de départ ou de mise à la retraite ;
d'appel sous les drapeaux, de retour du service national ;
de décès ;
de licenciement économique ;
de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année ;

la prime sera versée au prorata temporis suivant les dispositions prévues au 3-8.4. ci-après.

- 3-8.3.** le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) :

- 3-8.3.1.** absences pour exercice du mandat syndical (article 2-3) ;

- 3-8.3.2.** absences rémunérées pour recherche d'emploi (article 3-13) ;

- 3-8.3.3.** absences pour congés payés (article 7-1) ;

- 3-8.3.4.** la durée des absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps (article 5-17) ;

3-8.3.5. la durée du congé légal de maternité, les absences autorisées pour circonstances de famille (article 7-5) et pour soigner un enfant malade (article 7-6.9) ;

3-8.3.6. jours d'absence pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé ;

3-8.3.7. absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

3-8.4. pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point 3-8.3. ci-dessus, le montant de la prime sera égal au $1/12^{\text{ème}}$ du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois au cours duquel elle sera versée.

Toutefois, pour la détermination du $1/12^{\text{ème}}$ du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :

3-8.4.1. les absences pour exercice du mandat syndical visées à l'article 2-3 de la présente convention ;

3-8.4.2. la durée légale du congé de maternité ;

3-8.4.3. les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise, dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

3-8.5. Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'article 6-5 du titre VI.

3-8.6. En application de l'article 1-3, 2^{ème} alinéa de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13^{ème} mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3-8.3. ou 3-8.4. du présent article.

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3-8.3 ou 3-8.4. du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3-8.3. ou 3-8.4. du présent article, ne sont pas modifiées en application du présent article.

Article 3-9 - INTÉRESSEMENT - PARTICIPATION

Les partenaires sociaux se réuniront avant le 30 juin 2002 en vue de mettre en œuvre les dispositions du 15° de l'article L.133-5 du Code du travail (loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale).

Article 3-10 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

3-10.1. Les entreprises sont obligatoirement affiliées à une Caisse de Retraite relevant de l'A.R.R.C.O.

3-10.2. Le taux contractuel est fixé à 6 %.

a/. cette cotisation est due dans la limite d'un plafond individuel égal à 3 fois celui de base de la Sécurité sociale ;

b/. une cotisation minimale de 4 % est supportée à raison de 60 % par les employeurs et 40 % par les salariés ;

c/. pour la partie supérieure à 4 %, la répartition de la partie supplémentaire de cotisation fera l'objet d'un accord au sein des entreprises.

Article 3-11 - BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter les mentions figurant à l'article R. 143-2 du Code du travail ; il précisera notamment l'intitulé de la présente convention.

Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment.

Il doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

S'agissant de salariés exerçant une activité de représentation, la nature et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie.

Article 3-12 - DÉFINITION DU SALAIRE « PLEIN TARIF »

Le salaire « plein tarif » dont il est question dans les différentes annexes est égal au 1/12^{ème} de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation de son contrat.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

Article 3-13 - PRÉAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI

3-13.1. Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'article 3-6 ci-dessus.

3-13.2. Toutefois, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, la durée minimale du préavis dû par l'employeur est fixée comme suit, conformément à la législation en vigueur :

3-13.2.1. Lorsque le salarié a plus d'un mois de présence continue et moins de deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise :

- 1 mois de délai-congé,

3-13.2.2. Lorsque le salarié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur :

- 2 mois de délai-congé.

3-13.2.3. Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3-16. ci-dessous.

3-13.3. Pendant la période de préavis due en application du point 3-13.2. ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour pendant un mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences locales de l'emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte-tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire.

Article 3-14 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

3-14.1. Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur et rappelées dans les annexes prévues à l'article 3-6 de la présente convention.

3-14.2. Dans tous les cas où cette indemnité minimale légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement définie ci-après :

a/. une indemnité, distincte du préavis, est accordée aux salariés licenciés en tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, et suivant les conditions fixées, pour chaque catégorie professionnelle, dans les annexes prévues à l'article 3-6 de la présente convention.

b/. toutefois cette indemnité n'est pas due :

- en cas de faute grave ;
- lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure ;
- en cas de mise à la retraite à partir de 60 ans, sous réserve de ce qui est indiqué à l'article 3-15. ci-dessous.

c/. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent alinéa est réembauché dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera amputée de la première indemnité perçue.

3-14.3. Les deux indemnités visées aux points 3-14.1. et 3-14.2. du présent article ne peuvent, en aucun cas, se cumuler.

Article 3-15 - DÉPART OU MISE A LA RETRAITE

3-15.1. Le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein en application des dispositions légales et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite, à charge pour le salarié ou l'employeur de se prévenir au moins trois mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

3-15.2. Cette mise à la retraite ne constitue pas un licenciement et ne donne pas droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3-14.

3-15.3. Sauf en cas de faute grave, le salarié qui sera mis à la retraite ou qui prendra sa retraite dans les conditions ci-dessus, recevra une allocation de départ en retraite dont les conditions d'attribution sont fixées dans les annexes prévues par l'article 3-6 de la présente convention.

Article 3-16 - ANCIENNETÉ

L'ancienneté dans une entreprise, dont il est notamment question aux articles 3-13, 3-14, 7-1.2, 7-4, et 7-5, doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

3-16.2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- a/. les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- b/. les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps ;
- c/. les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximum ;
- d/. les absences pour accident du travail, quelle qu'en soit leur durée ;
- e/. les périodes de congés légaux de maternité, ainsi que, pour la moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation ;
- f/. les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;
- g/. le service national si le salarié a été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service ;
- h/. les périodes militaires obligatoires ;
- i/. les interruptions pour faits de guerre (ordonnance du 1^{er} mai 1945) si l'intéressé a repris son emploi.

3-16.3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- a/. service national quand la condition prévue au point g/ du 3-16.2. ci-dessus n'a pas été remplie ;
- b/. licenciement collectif ou individuel sauf pour faute grave ;

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage dans les conditions d'emploi équivalentes.

TITRE IV - CLASSIFICATIONS

DISPOSITIONS GÉNÉRALES SUR LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CHAPITRE 1^{er}

PRÉAMBULE

Avec la révision des classifications professionnelles, les parties signataires entendent mettre en place un système de gestion des ressources humaines et des qualifications qui soit :

objectif, reposant sur la nature des fonctions réellement exercées ;
flexible, permettant de prendre en compte les évolutions rapides des métiers et des organisations.

Afin de satisfaire à ces exigences et pour prendre en compte la grande diversité des entreprises tant en taille qu'en organisation, il est bâti un cadre commun à la profession avec une méthode de classification, des règles et outils de mise en place qu'il convient de respecter et qui ont été remis à l'ensemble des partenaires sociaux.

Cette méthode et ces règles permettront aux entreprises, qui l'estimeraient nécessaire, d'élaborer leur propre classification adaptée à leurs spécificités et besoins tout en garantissant une cohérence professionnelle.

La classification obtenue doit permettre de doter la profession d'un cadre commun permettant à chaque entreprise de conserver la maîtrise de sa politique de gestion des ressources humaines.

Cette méthode à respecter est illustrée par une liste de fonctions-repères tenues par du personnel confirmé et un exemple de classification minimale qui permettent aux entreprises selon leur structure :

soit de l'utiliser telle quelle ;
soit de l'adapter à leur propre situation : dans ce cas, le cadre général de l'adaptation fera l'objet d'un examen par une commission paritaire d'application constituée au sein de l'entreprise.

En l'absence de délégués syndicaux, cette commission sera constituée avec des représentants élus du personnel : membres du comité d'entreprise, à défaut délégués du personnel.

La liste des fonctions-repères et leur classement figurent dans les annexes prévues à l'article 3-6 de la présente convention.

CHAPITRE II

PRÉSENTATION DES CLASSIFICATIONS

La présente classification s'applique à tout le personnel :

- employés et ouvriers ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- cadres.

Elle est caractérisée par sa facilité d'adaptation aux diverses évolutions des technologies et des modes d'organisation du travail, notamment dans les entreprises de petite ou de moyenne taille.

Elle tend à favoriser les évolutions de carrière et la promotion des salariés.

Article 4-1 - CRITÈRES DE CLASSIFICATIONS

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en œuvre de cinq critères qui se cumulent et se conjuguent :

- 4-1.1.**Connaissances : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.
- 4-1.2.**Aptitude : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.
- 4-1.3.**Relations : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs ...).
- 4-1.4.**Responsabilité : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs ...).
- 4-1.5.**Autonomie : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs.

Article 4-2 - NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS

Les niveaux de classifications au nombre de neuf sont déterminés en fonction des critères classants définis à l'article 1^{er} et schématiquement résumés ci-après :

- Niveau 1 : exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières.
- Niveau 2 : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises.
- Niveau 3 : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle.
- Niveau 4 : exécution de travaux hautement qualifiés avec la possibilité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique de conduire des travaux d'exécution.

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- Niveau 5 : participation à la définition des programmes de travail et à la réalisation des objectifs de l'établissement.
- Niveau 6 : élaboration des programmes de travail et choix des méthodes et procédés à partir d'objectifs et de moyens définis.
- Niveau 7 : participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans son unité (établissement, service).
- Niveau 8 : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs.
- Niveau 9 : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

La filière employés et ouvriers s'étend du niveau 1 au niveau 4.

La filière techniciens et agents de maîtrise comprend les niveaux 5 et 6.

La filière cadres s'étend du niveau 7 au niveau 9.

Le système permet :

- la promotion au niveau supérieur dans la filière ;
- le passage d'une filière à l'autre.

Le salarié est classé par rapport à la fonction occupée dans l'entreprise ; pour tenir compte de la période d'accueil prévue à l'article 4-5 ci-après, les salariés des niveaux 1 à 4 bénéficient d'un salaire minimum comportant deux échelons (A débutant, B confirmé).

Article 4-3 - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le système permet une évolution professionnelle à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière.

L'évolution professionnelle se réalise par le changement de fonction quand le salarié, à l'aide notamment d'une formation adéquate, acquiert les compétences et exerce des responsabilités nouvelles, caractéristiques d'une classification supérieure.

La promotion interne, forte dans le secteur, doit rester privilégiée, ce qui implique que les salariés soient notamment encouragés à utiliser le capital de temps de formation et à se former tout au long de leur vie.

Article 4-4 - POLYACTIVITÉ - FONCTIONS MULTIPLES

La polyactivité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

Plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ; dans ce cas, la polyactivité se matérialise par le classement dans le niveau le plus élevé de la fonction si le salarié y est occupé au moins 40 % du temps (ce calcul est effectué par semaine). Dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

L'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ; dans ce cas, la polyactivité se matérialise par le classement dans le niveau obtenu - après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée - lorsque les différentes fonctions-repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

Les entreprises sont incitées à organiser et développer la polyactivité des salariés en vue d'enrichir leur tâche et leurs capacités personnelles.

Elle doit être proposée en priorité au personnel titulaire d'un contrat de travail à temps partiel qui souhaite exercer une deuxième activité.

Si le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction ;

dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

Article 4-5 - PÉRIODE D'ACCUEIL DANS LA FONCTION

Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne, connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite « période d'accueil ».

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences qui ne peut excéder, période d'essai éventuelle comprise :

- 6 mois pour les fonctions classées dans les niveaux 1 et 2 ;
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau 3 ;
- 2 ans pour les fonctions classées dans le niveau 4.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 4-6 - RAPPEL DE QUELQUES RÈGLES DE BASE

Les fonctions-repères sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

L'exécution à titre exceptionnel de travaux annexes relevant d'une autre fonction-repère peut être requise.

Chaque salarié est co-responsable de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Il peut être amené à exercer un rôle de formateur dans les conditions prévues par l'accord sur la formation professionnelle du 7 décembre 1994.

Il assure en permanence la propreté de son poste de travail et l'entretien courant du matériel qu'il utilise.

Il veille, par son action, à assurer la sécurité des clients, de ses collègues de travail et la sienne propre.

Il contribue, selon les consignes reçues, à la lutte contre la démarque inconnue.

Chaque salarié peut, quels que soient son classement hiérarchique et la filière dont il relève, être amené à participer aux opérations d'inventaire.

L'utilisation de matériel informatique est aujourd'hui généralisée : il n'en est donc pas fait systématiquement mention dans la description des fonctions-repères.

Chaque salarié participe au respect des réglementations professionnelles de toutes natures concernant son activité.

Article 4-7 - RÉVISION

Les partenaires sociaux examinent tous les cinq ans la nécessité de réviser les classifications.

Article 4-8 - ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES FONDAMENTALES

- En cas d'évolutions technologiques fondamentales touchant le secteur d'activité, les partenaires sociaux pourront être amenés à modifier la structure des classifications.

- Auparavant, les membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi s'efforceront d'apporter des solutions aux questions soulevées par ces évolutions.

TITRE V - DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

Le niveau de chômage atteint aujourd'hui implique que tous les acteurs économiques se mobilisent afin de le réduire et de contribuer ainsi à renforcer le tissu social.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises du commerce doivent poursuivre et intensifier leurs efforts d'insertion notamment des jeunes.

Elles doivent aussi dans un contexte de concurrence intérieure très forte et d'expansion limitée, développer des services nouveaux permettant de créer des emplois durables et véritables répondant à un vrai besoin du consommateur.

Elles ne peuvent, sauf dans le cas de difficultés économiques devant conduire à une réduction des effectifs, refuser aux salariés qui le demandent de cesser leur activité dans le cadre de l'accord relatif au développement de l'emploi, en contrepartie de la cessation d'activité de salarié totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse. Cette obligation est maintenue dans l'hypothèse du renouvellement de l'accord qui est vivement souhaité par les parties signataires du présent accord.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la profession étudiera au cours de ses réunions périodiques la situation de l'emploi, de son évolution prévisible en s'appuyant sur les travaux qui seront menés par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce.

Le présent titre a pour objet d'assurer la transposition dans la branche professionnelle de la Directive européenne du 23 novembre 1993 relative à certains aménagements du temps de travail.

Conclu, en outre, en application de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, il a aussi pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et d'améliorer les conditions de travail des salariés du commerce, tout en développant le service rendu aux consommateurs.

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit préalablement à l'accord prévu ci-dessous être consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Les lois n° 98-461 du 18 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, impliquent d'intégrer dans le dispositif les nouvelles données qu'elles envisagent. Elles conduisent à mener une réflexion approfondie sur l'aménagement - réduction du temps de travail - au sein des entreprises en respectant les objectifs suivants :

satisfaire toujours davantage les clients en répondant notamment à leur demande de nouveaux services, et donc en créant des emplois à cette fin ;

permettre aux salariés de mieux organiser leur vie professionnelle et personnelle ; à cet effet, la réduction du temps de travail doit conduire à une diminution de la précarité en limitant le recours au contrat de travail à durée déterminée ou au travail intérimaire ; assurer la pérennité et le développement économique des entreprises.

Les entreprises et/ou établissements qui désirent mettre en place cet accord doivent négocier sur ses dispositions avec leurs délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un mode d'organisation du travail adapté à leur situation particulière et favorisant l'emploi.

Toutefois, pour les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, la mise en place des dispositions prévues ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information individuelle des salariés concernés.

Le présent titre n'est applicable qu'à défaut d'accords d'entreprise et/ou d'établissement portant sur les mêmes objets.

Article 5-1 - BILAN ANNUEL

Chaque entreprise ou établissement établira, une fois par an, un bilan annuel de la durée du travail, de sa répartition et de l'utilisation des équipements, ainsi que de leur incidence sur l'emploi et les coûts.

Ce bilan sera communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Article 5-2 - PROGRAMMATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sur la base du bilan prévu à l'article 5-1, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation indicative annuelle ou par périodes inférieures à l'année des aménagements collectifs du temps de travail pouvant, sauf circonstances exceptionnelles, être ajustée en cas de besoin avant chaque période, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés chômés collectivement dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dimanches éventuellement travaillés en application de l'article L.221-19 du Code du travail ;
- périodes pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail sera modulée en application de l'article 5-6 du présent titre.

Cette programmation sera établie suivant les procédures de discussion propres à chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel ; elle fera l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, et sera portée à la connaissance du personnel, au moins 15 jours avant la date prévue pour sa mise en application.

Article 5-3 - ORGANISATION ET CONTROLE DU TEMPS TRAVAIL

Les entreprises et/ou établissements doivent rechercher les modes d'organisation du travail plus propices que d'autres à la création d'emplois, ce qui devrait permettre d'augmenter, si besoin est, les services rendus aux consommateurs et répondre aux aspirations des salariés.

Le travail sera organisé par équipe suivant un horaire collectif, à savoir :

- travail en équipes successives ;
- travail par relais (équipes alternantes, équipes chevauchantes) ;
- travail par roulement.

L'organisation du travail par relais individuels est également admise de plein droit.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 5-14 de la présente convention et, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement certains jours de la semaine.

Les entreprises sont incitées à rechercher des modes d'organisation du travail répondant aux aspirations des salariés (par exemple semaine de 4 jours) tout en permettant de développer les services attendus par les clients.

Le travail individuel ou des équipes pourra notamment être organisé sur une durée inférieure à 5 jours sous réserve que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 H, et que le temps de repos par période de 24 H ne soit pas inférieur à 12 H consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou en cas de réalisation des inventaires comptables dans la limite de deux par an ou de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

La durée quotidienne du travail peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 H lors de la réalisation des inventaires comptables ou en cas de travaux urgents dans les conditions prévues ci-dessus.

La journée de travail ne pourra comporter outre les temps de pause, rémunérés ou non, plus d'une coupure.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 H.

Lorsque les salariés d'un établissement ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

Article 5-4 - PAUSES

On entend par "pause" un temps de repos - payé ou non - compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

La "coupure" interrompt la journée de travail de façon collective (fermeture de l'établissement) ou individuelle (temps imparti par roulement, pour le déjeuner par exemple).

Les pauses et coupures sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de l'organisation du travail qui y est en vigueur.

Une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif.

Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

A défaut d'entente sur ce point, tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la 5^{ème} heure.

Le système de pauses prévu ci-dessus n'est pas applicable aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CEE 38-120 du 20 décembre 1985 qui prévoit que tout conducteur doit observer après 4 H 30 de conduite une interruption d'au moins 45 mn avant de conduire à nouveau, cette interruption pouvant être remplacée par des interruptions d'au moins 15 mn chacune, intercalées dans la période de conduite ou immédiatement après. Les pauses seront donc prises au cours des périodes d'interruption du temps de conduite et rémunérées dans les limites prévues ci-dessus.

La durée des pauses et le paiement correspondant doivent figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Article 5-5 - DÉFINITION DU TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail s'entend du travail effectif telle que définie à l'article L. 212-4 du Code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées, notamment celles fixées à l'article 5-4 ci-dessus.

Article 5-6 - AMENAGEMENT DU TEMPS TRAVAIL

5-6.1. Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire effective de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 H.

Les accords d'entreprises peuvent conduire à une durée de travail effectif inférieure à la durée légale effective du travail fixée à 35 H en moyenne par semaine.

5-6.2. Durée annuelle du travail

La durée annuelle effective du travail est déterminée en partant du nombre de jours calendaires d'une année (365 ou 366) dont on déduit le nombre de jours de congés légaux, les jours de congés supplémentaires pour ancienneté prévus à l'article 7-1 du titre VII ci-après et les jours fériés mentionnés à l'article L.221-1 du Code du travail tombant un jour ouvrable.

Le résultat obtenu - pour une année complète - est plafonné à 1 600 H s'il est supérieur à ce chiffre.

5-6.3. Durée du travail dans le cadre de la vie professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que des dispositifs de type capital de temps de formation, compte épargne temps, offrent aux salariés de nouvelles perspectives d'organisation de leur vie professionnelle en y intégrant des périodes de formation et/ou de développement personnel. Ils permettent aux entreprises qui le souhaiteraient d'engager, avec les représentants des salariés, une réflexion sur l'organisation du travail dans un cadre plus large que celui de l'année. La nécessité pour chaque salarié de se former tout au long de sa vie devrait alimenter cette réflexion.

5-6.4. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos par période de 4 semaines consécutives

La durée hebdomadaire du travail peut être réduite en tout ou partie en deçà de 39 H par l'attribution sur une période de 4 semaines consécutives, selon un calendrier préétabli d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 H ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure (les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L.212-9 I du Code du travail).

5-6.5 Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs)

Les modalités de prise des Jours de Réduction du Temps de Travail - JR TT - lorsque la réduction du temps de travail effectif s'effectue sous cette forme - correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire - seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces JR TT seront réparties dans le courant de l'année civile ou période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant une autre règle, les modalités de prise des JR TT devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 30 % des jours correspondant à la réduction d'horaire.

La date de prise des journées ou des demi-journées sera, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou de début de la période de 12 mois consécutifs, éventuellement réajustées par périodes plus courtes (3 mois, 1 mois) afin de tenir compte au mieux des contingences. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 15 jours à l'avance. En cas de contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit à 7 jours calendaires.

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRTT doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, le nombre d'heures défini à l'article 5-6.2. ci-dessus.

Les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L-212.9 II du Code du travail.

L'attribution de jours de RTT conduit à un lissage de la rémunération dans les mêmes conditions qu'en cas de recours à la modulation des horaires de travail.

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L.227-1 du Code du travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Ce nombre pourra ne représenter qu'une partie de la réduction d'horaire, défini dans un accord d'entreprise.

L'affectation au compte épargne temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, à ceux des salariés à temps partiel qui souhaiteraient une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

5-6.6. Temps partiel pour raisons familiales

Les salariés à temps complet qui le demandent peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale.

En cas d'acceptation par l'entreprise - le refus devant être justifié par des raisons objectives - l'aménagement du temps de travail qui en résulte sera organisé contractuellement dans le respect des dispositions légales.

5-6.7. Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année

Les établissements commerciaux, entrepôts, magasins et annexes sont assujettis à des surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes de fin d'année ...) plus ou moins importants selon les régions où ils sont situés.

Les variations climatiques sont également de nature à influencer sur la demande des consommateurs à laquelle il convient de pouvoir répondre dans les meilleurs délais.

Pour faire face à ces hypothèses, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires et/ou à des contrats temporaires, ils pourront par accord fixer les conditions d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail. Cette organisation peut ne concerner qu'une partie du personnel d'un établissement donné et être mise en place selon des calendriers individualisés. Cette organisation permet en outre aux salariés de bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation (en conduisant par exemple à répartir le travail sur 4 jours de la semaine ou en accordant des jours de repos supplémentaires).

Lorsque la modulation est mise en place selon un calendrier individualisé, le salarié concerné bénéficie des dispositions ci-dessous, et notamment :

en cas de changement de programmation, du délai de prévenance prévu au 2^{ème} tiret du 5-

6.7.3 (7 jours ouvrés) ;

d'un décompte individuel de sa durée du travail repris au compte de compensation prévu au 5-6.7.5 ci-dessous ;

de la prise en compte et des conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles il aura été absent, fixées ci-dessous.

Les dispositions du présent article ne peuvent s'appliquer telles quelles que dans les entreprises ayant mis en œuvre la réduction du temps de travail. Dans les autres entreprises, le recours à l'annualisation ne peut avoir lieu qu'à travers un accord d'entreprise ou d'établissement fixant les contreparties à accorder aux salariés concernés.

5-6.7.1 - Principes :

La variation des horaires est programmée selon des calendriers collectifs applicables à un établissement ou partie de celui-ci à l'intérieur desquels l'activité des salariés concernés peut être organisée selon un calendrier individualisé. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées en-deçà et au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans la période retenue par chaque établissement qui ne peut excéder 12 mois consécutifs ou dans les périodes retenues qui ne peuvent excéder 6 mois consécutifs pour chacune d'elles.

L'horaire moyen sur la période retenue ne peut excéder 35 h par semaine selon le cas au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002 ou l'horaire conventionnel pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 35 h.

La durée maximale du travail hebdomadaire ne peut excéder 42 h - travail du dimanche éventuel compris - pendant 20 semaines (consécutives ou non).

5-6.7.2 - Salariés concernés : sont seuls visés par les dispositions du présent article :

les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

les salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée dès lors que la durée du contrat coïncide avec la période de modulation des horaires retenue.

5-6.7.3 - Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif

Le dispositif est établi selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou d'établissement à défaut des délégués du personnel qui doit avoir lieu un mois avant la mise en œuvre de la modulation.

Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année à condition d'être communiquée avec un délai de prévenance de quinze jours au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel et du personnel lui-même. Les heures de travail et les horaires individuels pourront être communiqués avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité face à des variations imprévues, les heures de travail et les horaires de travail pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance de trois jours ouvrés sauf cas fortuit ou force majeure. Dans ce cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos, proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée au niveau de l'entreprise lors de l'introduction de l'organisation du temps de travail sur l'année.

Dans tous les cas, la possibilité est ouverte au salarié de négocier avec son responsable hiérarchique un horaire différent de celui qui lui est demandé afin que ses contraintes personnelles soient prises en compte.

5-6.7.4 - Rémunération en cas de variation d'horaire

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le forfait mensuel de salaire convenu appelé "salaire lissé".

5-6.7.5 - Compte de compensation

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la durée légale du travail ou à l'horaire de l'entreprise ou établissement s'il est inférieur. Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures effectuées au-delà de 35 H par semaine dans la limite supérieure de modulation ne sont pas considérées comme heures supplémentaires : elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à l'article 5-8 ci-après ; elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article L.212-5-1. du Code du travail, ni aux majorations légales prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 212-5 du Code du travail.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

La retenue de salaire pour des absences non rémunérées intervenant au cours d'une période s'effectue aussi sur la base du salaire lissé.

Les parties signataires conviennent que les entreprises, qui le souhaiteront, pourront utiliser ce même compte de compensation pour la gestion des Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT). Dans cette hypothèse, les crédits et débits d'heures seront convertis en demi-journées ou jours, selon des modalités à définir au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Les JRTT seront quant à eux ajoutés au débit du compte de compensation.

5-6.7.6 - Régularisation du compte de compensation

Sauf en cas de départ du salarié entraînant une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à la fin de chaque période de modulation.

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède 35 h par semaine ou la durée annuelle du travail plafonnée à 1 600 H - pour une année complète - les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires, et éventuellement à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur conformément aux dispositions de l'article 5-11 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise ; en outre, ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Si la situation du compte fait apparaître que la durée moyenne du travail est inférieure à 35 h par semaine selon le cas au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002, ou à la durée hebdomadaire convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures manquantes - résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé - font l'objet d'une retenue sur salaire.

5-6.7.7 - Modalités de recours au travail temporaire

Les modalités seront définies au niveau de chaque entreprise ou établissement qui veillera, en tout état de cause, à limiter le recours à ce type de contrat dans les établissements ou parties d'établissements concernés par l'organisation telle que prévue ci-dessus.

5-6.8.8 - Chômage partiel

Sauf cas fortuit ou force majeure, le recours au chômage partiel ne peut avoir lieu en période de modulation des horaires de travail.

Article 5-7 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET À CERTAINS SALARIÉS ITINÉRANTS

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activités civiques et sociales.

Les entreprises doivent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail - sur une base annuelle par exemple - permettant de respecter les principes rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires.

Les formules de rémunération suivantes permettent de tenir compte des différentes situations rencontrées :

5-7.1. Forfait sans référence horaire

Il concerne les cadres dirigeants pour lesquels du fait de leurs responsabilités et/ou de leurs fonctions, il est difficile de déterminer et de contrôler de manière précise le temps de travail effectif en raison des responsabilités qu'ils assument dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Peuvent relever de ce forfait après analyse objective des fonctions réellement exercées :

les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification des fonctions ;

d'autres cadres directeurs d'établissements, dotés d'une large délégation de pouvoirs et de responsabilités, notamment en matière sociale.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L.212-15-1. et suivants du Code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération forfaitaire est fixée indépendamment d'un nombre d'heures de travail effectif.

Le bulletin de paie précisera que la rémunération est forfaitaire sans référence horaire.

5-7.2. Forfait défini en jours

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du Code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils relèvent, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Peuvent ainsi convenir d'une rémunération forfaitaire en jours les salariés cadres qui disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le contrat de travail fixe le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduit du nombre total de jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés

payés légaux et conventionnels, les 7 jours fériés chômés conventionnels et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 215 jours pour une année complète de travail (ou une période de 12 mois consécutifs).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est, en principe, le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

L'employeur peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié bénéficie du temps de repos quotidien, ainsi que du repos hebdomadaire prévu par les dispositions légales.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, d'une partie des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Le temps de travail se décompte en journées ou demi-journées de travail.

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Les modalités de prise des jours de repos ou jours non travaillés seront fixées au niveau de l'entreprise ou établissement après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

5-7.3. Forfait en heures sur l'année

Un forfait en heures sur l'année (ou période de 12 mois consécutifs) pourra être mis en œuvre avec :

des salariés ayant la qualité de cadre, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service, de l'équipe dont ils relèvent et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes ou services, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;

des salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Conformément à l'article L.212-15-3, II, du Code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 H majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que les 7 jours fériés chômés conventionnels tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 H normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que du chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 H, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 H sur une semaine et 42 H en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 H pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 42 H en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains jours ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du Code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

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

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail, ni à celles de l'article 5-6.7. du présent titre ; les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5-8 ci-dessous.

5-7.4. Agents de maîtrise

Comme les cadres, certains agents de maîtrise - notamment ceux travaillant en magasins - disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail ; ils doivent organiser leur présence en entreprise et leur temps de travail effectif dans des conditions compatibles avec les nécessités de leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

Ils doivent bénéficier d'une réduction de leur durée du travail sous une forme appropriée qui ne remette pas en cause le niveau d'autonomie qui leur est conféré par leur fonction.

Cette réduction pourra notamment s'effectuer selon l'une des modalités suivantes, pouvant être combinées entre elles :

- l'une des modalités applicables dans leur service ou à leur équipe ;
- définition d'un forfait assis sur un horaire mensuel dans le respect du contingent annuel d'heures supplémentaires ;

attribution d'un nombre de jours de repos répartis sur l'année (ou période de 12 mois consécutifs).

Si des agents de maîtrise sont amenés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, leur paiement - pour celles non intégralement compensées, majoration comprise, en temps de repos - peut être inclus dans leur rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures, excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait, doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

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

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

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 5-8 - CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 90 H. Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 50 premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle. Les 40 heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Ce contingent pourra être porté à 130 H après consultation du comité d'entreprise à défaut des délégués du personnel ; dans les entreprises non dotées d'institutions représentatives du personnel après information de l'inspection du travail.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur de travail, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Les heures de modulation effectuées au-delà de 35 H par semaine dans la limite supérieure de modulation (42 H/semaine) ne s'imputent pas sur ce contingent.

Ne sont pas non plus imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires les heures de formation dans la limite de 42 H par an accomplies au-delà de 35 H par semaine.

Article 5-9 - PERMANENCES ET ASTREINTES

En raison du fonctionnement continu de certaines installations, telles que chambres et meubles froids, ou de certains services - notamment informatique, surveillance, gardiennage - ou de la nécessité de mettre en place un dispositif de gestion de crise et des responsabilités qui incombent de ce fait aux entreprises, différentes formules sont utilisées pour assurer la disponibilité à tout moment de certains personnels pouvant exercer un rôle de contrôle, de surveillance, de gestion de crises, de gardiennage des installations ou des opérations qui s'y rattachent.

A cet égard, il convient de distinguer :

- d'une part, les permanences assurées en dehors des horaires normaux ;
- d'autre part, les astreintes.

5-9.1 - Les permanences assurées en dehors des horaires normaux

Elles visent à maintenir du personnel disponible en dehors des horaires normaux de travail ; elles s'effectuent sur les lieux d'emploi ou au siège des entreprises.

Lorsqu'elles sont inhérentes à la fonction, le contrat de travail doit le spécifier et en fixer les modalités de mise en œuvre.

Le travail du personnel de permanence peut différer de son travail habituel tant par sa nature que par son champ d'action géographique. Il est considéré comme un travail effectif et rémunéré comme tel.

Les heures dites de permanences sont comprises dans l'horaire hebdomadaire contractuel du salarié qui est aménagé en conséquence ou, si les circonstances l'exigent, effectuées en sus de l'horaire contractuel avec application correspondante des majorations légales pour heures supplémentaires ou intégralement compensées en temps de repos incluant les majorations.

L'organisation des permanences devra tenir compte du nombre de jours normalement travaillés dans l'entreprise et du nombre de jours de repos normalement attribués. Ces jours de repos seront situés avant ou après la permanence.

Si des permanences de nuit sont effectuées entre 22 h et 5 h, les heures travaillées donneront lieu à la majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5-12 ci-dessous.

Elles doivent être établies suivant un calendrier précis, porté à la connaissance des intéressés un mois à l'avance.

5-9.2 - Les astreintes

5-9.2.1 - Elles consistent pour un salarié - sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur - à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise - en principe par téléphone - en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement.

Chaque entreprise détermine, suivant les procédures de discussion qui lui sont propres, les modes d'organisation de l'astreinte conformément à l'article L. 212-4 bis du Code du travail,

ainsi que les contreparties telles que, par exemple, financières, temps de repos ... dont bénéficient les salariés qui y sont soumis.

5-9.2.2 - Champ d'intervention et temps passé en intervention

Le champ d'intervention du personnel d'astreinte est limité aux dépannages et réparations urgentes, nécessaires au maintien en fonctionnement des installations et équipements matériels. Sont exclus les travaux neufs, modifications d'installation ou travaux d'entretien programmés.

Le temps passé en intervention, y compris le déplacement aller et retour est considéré comme temps de travail effectif.

Il est rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations pour heures supplémentaires ou il sera récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) sans perte de salaire.

Si des interventions sont effectuées entre 22 h et 5 h, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5-12 des dispositions communes, s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues.

Si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse 3 h comprises entre 22 h et 5 h, un repos correspondant devra être pris avant la reprise du travail.

5-9.2.3 - Consultation du comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel)

La mise en place d'astreintes ne peut être effectuée par l'employeur qu'après avis du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

5-9.2.4 - Programmation individuelle des périodes d'astreinte

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à un jour franc.

5-9.2.5 - Document récapitulatif

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

Article 5-10 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires prévues à l'article 5-8 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement.

La bonification prévue par l'article L.212-5.I du Code du travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut être rémunérée au lieu d'être attribuée en repos.

Les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration comprises) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne sont pas imputables sur le contingent annuel.

Les entreprises s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs de remplacement de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants.

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires visé à l'article L. 212-5-1. du Code du travail est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 218.-8 et D.212.-9 du Code du travail.

Il peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles L.212-5-1 et D.212-5 à D.212-11 du Code du travail afin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise. Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 5-11 - HEURES DE TRAVAIL DONNANT LIEU A MAJORATIONS DIVERSES DE SALAIRE

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail comme, par exemple, celles effectuées de nuit ou le dimanche, peuvent être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'heure à 100 % donne lieu à un repos d'une heure ; de 30 % de 18 mn ...).

Article 5-12 - TRAVAIL DE NUIT

Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 21 H et 6 H du matin.

Les majorations ci-dessous sont dues pour les heures travaillées entre 22 H et 5 H du matin, dans l'attente d'une modification conventionnelle du régime du travail de nuit et de ses contreparties qui interviendra avant le 1^{er} mai 2002 en application de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Tout salarié travaillant habituellement de nuit aura droit à une majoration de 20 % du salaire de base d'un salarié de même catégorie et de niveau identique travaillant de jour.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 30 % de son salaire de base. Cette majoration sera portée à 60 % si le travail occasionnel de nuit est demandé moins de 24 H avant son exécution.

Le salarié recevra cette majoration égale à 20 %, 30 % ou 60 % de son salaire de base, autant de fois qu'il aura effectué d'heures de nuit dans les conditions prévues ci-dessus.

Les majorations éventuelles pour heures supplémentaires restent dues et sont calculées sur le taux horaire de base, avant majoration pour travail de nuit.

Article 5-13 - REPOS HEBDOMADAIRE

Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue aux articles L. 221-6, L. 221-7 et L. 221-17 du Code du travail) d'une journée ou de deux ½ journées supplémentaires par roulement.

Les entreprises s'efforceront d'organiser le roulement de telle sorte que les salariés qui le souhaitent, puissent bénéficier, une semaine sur quatre, de 48 H de repos consécutives. En tout état de cause ils doivent bénéficier d'un repos de 48 H consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 12 semaines.

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de repos s'entend d'une période de repos commençant ou finissant au plus tard entre 12 H et 14 H.

Le repos hebdomadaire des salariés appelés à travailler le dimanche sera attribué dans les conditions suivantes :

5-13.1. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail

Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre des articles L 221-8-1 et L 221-16 du Code du travail bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos en principe consécutives. Est considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

Ils doivent bénéficier d'un repos de 48 H consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

5-13.2. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail

Les cafétérias, jardineries et autres activités annexes des magasins usuellement ouvertes le dimanche en conformité avec la législation en vigueur, sont admises, de droit, à accorder le jour de repos hebdomadaire et la journée ou les deux ½ journées supplémentaires de repos par roulement.

5-13.3. Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros

Les entrepôts exercent une activité de type industriel et certains d'entre eux sont contraints d'organiser le travail de façon à assurer la livraison régulière des points de vente, ce qui implique pour les livraisons du lundi matin, que certains salariés soient appelés à reprendre leur service dans la journée du dimanche. Ceux-ci doivent bénéficier d'une journée entière de repos par semaine à laquelle s'ajoute une journée ou deux demi-journées supplémentaires de repos par roulement. Ils doivent bénéficier d'un repos consécutif de 48 H comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

Article 5-14 - TRAVAIL DU DIMANCHE OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE NORMAL

En fonction de dérogations permanentes ou temporaires instituées par la loi, les établissements peuvent être amenés à ouvrir régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

L'ouverture, en application des articles L.221-8-1, L.221.16 et L.221-17 du Code du travail est considérée comme régulière.

L'ouverture, en application de l'article L.221-19 du Code du travail, est considérée comme occasionnelle.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche bénéficient des dispositions qui suivent :

5-14.1. Travail occasionnel du dimanche

Chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé à un autre jour que le dimanche, donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

Dans ce cas, il y a décalage et non suppression du jour du repos hebdomadaire légal qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

5-14.2. Travail régulier du dimanche

Les salariés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre des articles L 221-16 et L 221-8-1 du Code du travail et ne bénéficiant pas d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit).

5-14.3. Modes d'organisation du travail et majoration de salaire

Les majorations susvisées restent dues en cas d'organisation du travail sur une base annuelle ou de modulation des horaires de travail.

Article 5-15 - JOURS FÉRIÉS

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du 1^{er} mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés. Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement. Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômé collectivement dans l'établissement, bénéficieront, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les autres jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.

Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.

soit au paiement au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Article 5-16 - HORAIRES INDIVIDUALISÉS

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 21-4-1 du Code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié, ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Article 5-17 - COMPTE ÉPARGNE TEMPS

La mise en œuvre d'un régime épargne temps pour les salariés qui le souhaitent doit être faite par un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, ou ne disposant pas de délégués syndicaux, pourront après consultation du comité d'entreprise à défaut des délégués du personnel mettre en place, pour les salariés qui le demandent, un compte épargne temps selon le régime ci-dessous.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront appliquer le dispositif qui suit après information individuelle des salariés.

Objectif : le compte épargne temps a pour but de capitaliser du temps en vue de financer des congés sans solde prévus par la réglementation ou des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires. Il peut être aussi utilisé pour financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié et suivies pour partie en dehors du temps de travail dans le respect des dispositions légales.

Il est alimenté par du temps déjà acquis ou par certains éléments de rémunération convertis en temps.

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en œuvre : le compte épargne temps est ouvert aux salariés volontaires bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et comptant un an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

Le compte épargne temps épargne du temps pour une utilisation ultérieure. Il fonctionne normalement en jours entiers épargnés. Les dépôts autres que du temps sont transformés en temps.

5-17.1 - Alimentation du compte

Le compte épargne temps est exclusivement alimenté par :

- l'équivalent en temps des majorations pour heures supplémentaires ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail de nuit ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;
- une partie de la 5^{ème} semaine de congés payés ;
- une partie de la réduction de la durée du travail dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année ;
- congés d'ancienneté dans la limite de ceux prévus à l'article 7-1 ci-après.

(Des exemples de calcul d'équivalence en temps de majorations de salaires sont donnés supra à l'article 5-11).

Lorsque le compte enregistre des dépôts en heure ou fraction d'heure, il les transforme en jour chaque fois que la durée enregistrée atteint la durée journalière légale ou conventionnelle du travail en vigueur à la date du dépôt.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un ou les éléments figurant ci-dessus vaut pour une année civile. Il peut modifier sa décision pour la ou les années suivantes.

Les dépôts ne peuvent excéder 8 jours ouvrés par année civile.

5-17.2 - Utilisation du compte

Le compte épargne temps étant créé pour permettre de dégager des heures de travail en vue de permettre l'embauche de salariés temporaires remplaçants, ne peut être utilisé que pour des périodes égales au moins à quatre semaines ; cette disposition n'étant toutefois pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des actions de formation.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

La demande de congé doit être formulée deux mois avant la date de départ effective.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé. Lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle, cette règle sera celle du congé sabbatique.

Le nombre de salariés en congé simultanément à ce titre ne peut excéder 10 % des effectifs.

5-17.3 - Rémunération du congé

Le congé est rémunéré mensuellement à l'échéance habituelle de la paie sur la base du salaire perçu immédiatement avant le départ.

Le compte épargne temps est débité d'un jour pour chaque jour ouvré d'absence.

5-17.4 - Conséquences sur le contrat de travail

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

5-17.5 - Clôture du compte par anticipation

Compte tenu de l'objectif poursuivi, le temps épargné ne pourra être remplacé par une indemnité, qu'en cas de rupture du contrat de travail sans que le congé ait pu être pris.

L'indemnité sera alors calculée sur la base du salaire perçu au jour de son versement.

5-17.6 - Modalités de transfert des droits en cas de mutation

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale d'un même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies dans le cadre des accords d'entreprise portant sur le compte épargne temps, à défaut par accord des parties.

Article 5-18 - RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE FORMATION

Dans les entreprises et établissements mettant en œuvre les réductions du temps de travail, la formation professionnelle pourra être organisée pour partie en dehors du temps de travail avec l'accord de l'intéressé, permettant ainsi la mise en œuvre du co-investissement.

Les accords fixeront un seuil maximal de journées de formation entrant dans ce cadre. A défaut d'accord sur ce point, ce nombre est fixé à 6 par an.

La formation doit permettre au salarié :

- d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ;

- d'atteindre une nouvelle qualification validée notamment par un certificat de qualification professionnelle ;

- de renforcer son employabilité à court, moyen et long terme dans le cadre d'un cycle de formation de longue durée.

Sont assimilées à ces heures de formation, les heures passées par le salarié à constituer son dossier de validation des acquis professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un dossier de certification des compétences par un organisme extérieur à l'entreprise dûment habilité.

Article 5-19 - BILAN ANNUEL SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Un bilan sur la durée du travail sera établi au niveau de la branche au cours du dernier trimestre de chaque année. Il portera notamment sur la mise en place des 35 H, les emplois créés, consolidés et préservés, l'impact sur la gestion des entreprises, ses difficultés d'application éventuelles.

Article 5-20 - SALAIRES MINIMAUX GARANTIS

Les salariés, dont la durée du travail sera réduite à 35 H conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficieront d'une indemnité spécifique pendant une durée déterminée de trois ans permettant le maintien du salaire minimum garanti (grille applicable avec la nouvelle classification de fonctions) dans les conditions qui seront fixées paritairement.

TITRE VI - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

PREAMBULE

Le travail à temps partiel est un moyen pour les sociétés commerciales de répondre à la nécessité économique de faire face à des afflux irréguliers de clientèle dans la journée, les jours de la semaine et les périodes de l'année, ainsi qu'à une demande de certaines catégories de personnes qui ne souhaitent pas travailler à temps complet.

Il convient donc de rechercher la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et les impératifs économiques, étant précisé que ce type de travail ne doit pas constituer un obstacle à l'accès au travail à temps plein.

De ce fait, les entreprises s'engagent à offrir les emplois à temps partiel en priorité à leurs salariés qui ne désirent plus travailler à temps complet, ainsi qu'à ceux de leurs salariés à temps partiel qui souhaiteraient compléter leur horaire de travail, avant de les proposer aux demandeurs d'emplois.

Le présent accord, intervenu dans le cadre des dispositions légales en vigueur, a pour objet d'améliorer les garanties individuelles et collectives des salariés à temps partiel et donc de mieux les insérer dans la collectivité du travail.

Article 6-1 - DÉFINITION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par la loi, les conventions collectives, les accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 6-2 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

la durée hebdomadaire du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine et, le cas échéant, les semaines du mois, pour permettre un travail alterné d'une semaine sur l'autre, et les conditions de cette répartition ;

lorsque des heures complémentaires sont prévues, les limites collectives ou individuelles dans lesquelles elles pourront être effectuées au-delà du temps régulier fixé par le contrat, et les conditions de leur utilisation ;

le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;

lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les deux demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire légal ;

les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage).

Le contrat ne peut être souscrit pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

absence temporaire ou suspension du contrat de travail de salariés ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;

activités saisonnières des établissements situés dans les régions touristiques ;

période de rentrée scolaire, fêtes de fin d'année ;

pendant les trois premiers mois au maximum suivant l'ouverture d'un établissement.

Toutefois, afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises sont incitées à proposer aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail, d'effectuer des heures complémentaires pendant les périodes envisagées ci-dessus.

En outre, une gestion prévisionnelle des effectifs est de nature à contribuer à la limitation du recours au contrat à durée déterminée. Dans ce but, les entreprises sont incitées à organiser les horaires sur une base annuelle avec modulation ainsi qu'il est envisagé au chapitre II ci-après.

Article 6-3 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

6-3.1 - La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de son accord exprès.

6-3.2 - Lorsqu'un salarié à temps complet accepte, à la demande de l'entreprise de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 14 jours calendaires pour l'accepter ou la refuser par écrit ;

en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail territorialement compétente, pour information, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;

une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, dans les termes prévus à l'article 6-7 du présent titre.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié dans le délai d'un an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculée - pour cette année - sur la base du salaire à temps plein.

Article 6-4 - RÉMUNÉRATION

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux normal, en plus de la rémunération mensualisée.

Toutefois, lorsque la limite, dans laquelle des heures complémentaires peuvent être effectuées, est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 6-5 - DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction - compte tenu des adaptations prévues par la présente convention, les accords d'entreprises ou d'établissements.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

6-5.1 - L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.

6-5.2 - La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maternité), est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet.

6-5.3 - Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10^{ème} s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé ;

6-5.4 - Le calcul des autres avantages, ayant ou non, le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :

soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

Toutefois, pour l'application de l'article 3-8 « Prime annuelle », la notion de « salaire de base de novembre » doit s'entendre comme le salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel effectué au cours des douze mois précédant le versement de la prime calculé en tenant compte de l'horaire contractuel augmenté des heures complémentaires, la prise en compte éventuelle des absences étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

6-5.5 - Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail, n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat, ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

6-5.6 - Toute formation suivie dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en dehors de l'horaire régulier de travail, est rémunérée en heures complémentaires.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Article 6-6 - GARANTIES INDIVIDUELLES

Les entreprises doivent rechercher des modes d'organisation du travail des salariés à temps partiel permettant à ces derniers de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts.

A cette fin, elles sont incitées à expérimenter des organisations du type : travail à temps scolaire, travail en binôme, îlots de caisse ou de rayons ...

6-6.1 - La base de l'horaire régulier - en heures payées - des contrats des salariés à temps partiel qui relèvent à titre principal du régime général de sécurité sociale, ne peut être inférieure à :

22 h par semaine, soit 95,33 h par mois en moyenne en application de la règle de mensualisation, sauf demande expresse des intéressés.

Ces 22 heures doivent être effectuées de telle façon que les salariés qui le souhaitent puissent exercer une autre activité (travail sur 4 jours ou uniquement le matin par exemple). Cette disposition n'empêche pas une organisation sur le mois visant à respecter le même objectif.

6-6.2 - Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : les salariés peuvent donc en refuser le principe lors de la négociation de leur contrat de travail. Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Le refus occasionnel, moyennant un préavis de 7 jours, sauf cas de force majeure, d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

En outre, les salariés pourront renoncer à tout ou partie des heures complémentaires fixées dans le contrat initial, moyennant un préavis de 7 jours sans que cette modification entraîne la rupture de leur contrat de travail.

6-6.3 - Le salarié à temps partiel disposera d'un délai maximum de 2 semaines pour accepter une modification de son horaire régulier de travail.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

6-6.4 - Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.

Cette disposition n'est pas applicable :

en cas d'opposition du salarié concerné ;

en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues au chapitre II ci-après ;

lorsque les heures complémentaires sont effectuées pour suivre une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un cas pour lequel l'employeur aurait pu, en application de l'article 6-2 ci-dessus, recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée ou à des heures supplémentaires, le salarié ayant été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'ayant accepté par avenant à son contrat.

6-6.5 - Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et 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, bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

6-6.6 - A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier la possibilité d'offrir notamment des emplois à caractère polyvalent.

6-6.7 - La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de :

4 H en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement,

3 H en cas d'ouverture continue de l'établissement dans la limite de 2 fois par semaine (2 H au maximum les autres jours).

Les accords d'entreprise peuvent fixer des durées plus courtes.

Les limitations ci-dessus ne sont pas applicables aux salariés organisant eux-mêmes leurs horaires de travail dans le cadre, par exemple, des « îlots de caisse », ni aux salariés qui demanderaient par écrit à bénéficier d'une durée plus longue du temps journalier de coupure.

6-6.8 - Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail

6-6.9 - Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne temps prévu à l'article 5-17 du titre V sur la durée et l'organisation du travail.

Quatre semaines sont épargnées dès lors que figure sur le compte du salarié le nombre d'heures correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat pour une telle période. Dans ce cas, il peut prétendre à un congé de 4 semaines rémunéré sur la base de l'horaire régulier du contrat.

Article 6-7 - GARANTIES COLLECTIVES

6-7.1 - Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque les entreprises offrent leurs emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elles doivent veiller au respect des dispositions de l'article L 324.2 du Code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

6-7.2 - Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

6-7.3 - Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, délibéreront au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories socioprofessionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet, ainsi que le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du Code du travail.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

6-7.4 - La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords de branches sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel.

6-7.5 - Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie au 1°) de l'article 6-6 "Garanties individuelles", ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement pourra formuler des recommandations tendant à éviter le développement injustifié des contrats dont la durée est inférieure à celle fixée au 1°) de l'article 6-6.

6-7.6 - L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

6-7.7 - Les parties signataires souhaitent que les entreprises expérimentent, après consultation du comité d'entreprise, de nouvelles formes d'organisation du travail qui peuvent être de nature à permettre aux salariés de mieux gérer leur temps, qualitativement et quantitativement.

6-7.8 - Les entreprises qui renonceront à se prévaloir de la première phrase de l'article L. 212-4-6 du Code du travail ainsi rédigée : « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise », ne pourront être tenues d'assurer une rémunération des salariés à temps partiel détenant des mandats syndicaux ou de représentation du personnel, excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

6-7.9 - Le présent titre fait partie intégrante des stipulations de la convention collective nationale, régionale, départementale, locale ou des accords d'entreprise ; il devra donc être inséré dans chacune de ces conventions pour autant que son champ d'application les concerne.

De ce fait, il sera porté à la connaissance des salariés intéressés dans les conditions prévues aux articles L. 135-5 et R. 135-1 du Code du travail.

CHAPITRE II - ORGANISATION D'HORAIRE SUR UNE BASE ANNUELLE - MODULATION

En application de l'article 6-7, le contrat à temps partiel peut être institué sur une base annuelle avec modulation des horaires.

La mise en œuvre vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, elle doit notamment apporter :

aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure prévision des horaires de travail,

à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Les salariés de l'entreprise intéressés par une telle organisation disposeront d'un délai de réflexion de 7 jours pour accepter l'avenant à leur contrat de travail qui leur sera proposé.

Cette mise en œuvre (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

Article 6.8 - MODULATION DES HORAIRE DE TRAVAIL

6-8.1 - Garantie contractuelle

La durée minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel est portée de 22 H à 26 H avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une modulation de plus ou moins 4 H par semaine.

6-8.2 - Programmation annuelle

6-8.2.1 - Principe

Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent qui bénéficieront, en application du présent accord, d'un régime horaire de 26 H minimum, peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle avec une modulation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 H.

Il est rappelé (cf article 6-6.6. ci-dessus) que la durée journalière minimale de travail, sans coupure, ne peut être inférieure à 3 H.

6-8.2.2 - Programmation

La programmation indicative sera effectuée par avenant au contrat de travail dans les conditions suivantes :

les périodes annuelles susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année ...) ;

la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de

maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation, départ au service national ...);

les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité non prévisible.

Les salariés seront avisés par écrit 7 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles.

6-8.2.3 - Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la garantie de 26 H hebdomadaires (ou de l'horaire hebdomadaire contractuel garanti s'il est supérieur à ce chiffre). Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit :

quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;

chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur une moyenne de 26 H minimum hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

6-8.3 - Régularisation annuelle

Si l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra reporter les heures à effectuer sur l'année suivante ou régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées (si celui-ci ne doit pas être maintenu en application d'une disposition légale ou conventionnelle).

Le non respect de la garantie contractuelle par l'employeur ne peut qu'être exceptionnel et justifié par des motifs objectifs conduisant au report des heures à effectuer sur l'année suivante.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

6-8.4 - Révision des contrats

La répartition des périodes de travail définies peut faire l'objet d'une adaptation chaque début d'année.

Article 6-9 - PERSONNEL A TEMPS COMPLET

Les salariés à temps complet qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel pour une durée déterminée, avec l'accord de leur employeur, retrouveront, à l'issue de cette durée déterminée, leur contrat antérieur.

Article 6-10 - GARANTIES CONVENTIONNELLES

Les dispositions du chapitre I, non contraires à celles figurant dans le présent chapitre, sont intégralement applicables aux salariés dont le travail est organisé sur une base annuelle.

TITRE VII - CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES

CHAPITRE I – CONGÉS PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

Article 7-1 - CONGÉS PAYÉS

7-1.1. La durée des congés payés annuels est fixée conformément à la législation en vigueur.

N'entraînent aucune réduction des congés payés tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante :

les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-26 du Code du travail ;

les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

les absences pour maladie des salariés comptant deux ans de présence pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont acquis des droits à congés payés, dans la limite de deux mois (si la durée totale des absences a excédé 2 mois, les congés payés sont dus pour 2 mois) ;

les absences autorisées pour circonstances de famille ;

les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

la journée de préparation à la défense nationale.

7-1.2. Un congé supplémentaire d'ancienneté sera accordé dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce congé est acquis pour la période de congés payés ouverte à compter du 1^{er} mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte.

Article 7-2 - ORDRE DES DÉPARTS EN CONGÉS PAYÉS

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1^{er} avril.

Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école seront donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Les parties signataires sont d'accord pour recommander aux employeurs d'organiser, autant que faire se pourra, et compte tenu du paragraphe précédent, un roulement dans les dates de départ, afin de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

CHAPITRE II - ABSENCES

Article 7-3 - ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

7-3.1. Maladie, accident de trajet

7-3.1.1. Les absences provoquées par maladie ou accident de trajet ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension, à condition qu'elles soient :

notifiées aussitôt que possible à l'employeur, et confirmées par lettre postée dans les trois jours calendaires, sauf cas de force majeure ;

justifiées par un certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin.

7-3.1.2. Dans le cas où l'organisation du service impose le remplacement du salarié malade, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou un accident d'origine non professionnelle, le licenciement du salarié ne pourra avoir lieu avant l'expiration d'un délai de 4 mois dès lors qu'il justifie de 6 mois de présence effective dans l'entreprise au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Le délai de protection est majoré de 2 mois après 4 ans de présence, 3 mois après 8 ans de présence, 4 mois après 12 ans de présence, 5 mois après 15 ans de présence. La majoration est accordée à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise de telle sorte que si un salarié est en arrêt de travail à cette date, elle s'applique à l'arrêt en cours.

7-3.1.3. A l'expiration des délais ci-dessus spécifiés, si le remplacement définitif s'impose, le licenciement pourra être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec A.R., en respectant la procédure légale de licenciement, et il bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il remplit les conditions requises.

7-3.1.4. Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions précitées bénéficiera pendant 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage si son emploi ou un emploi similaire devient disponible. Il devra en exprimer la demande dès la fin de son indisponibilité.

Le salarié réembauché sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquise au moment du licenciement.

7-3.1.5. Si le salarié tombe malade ou est victime d'un accident de trajet au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

7-3.1.6. Au cours de l'absence pour maladie ou accident de trajet, le licenciement peut également intervenir, à l'intérieur du délai de protection précité, pour une cause étrangère à la maladie ou à l'accident de trajet (en cas de licenciement collectif ou dans les cas prévus à l'article 3-14.2).

7-3.2. Maternité

Pour les absences en cas de maternité, il convient de se référer à l'article 7-6.

7-3.3. Accident du travail et maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 122-32.1 à L. 122-32-11 du Code du travail.

Article 7-4 - COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL

7-4.1. En cas de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complétera, dans les conditions fixées pour chaque catégorie professionnelle par les annexes prévues par l'article 3-6 de la présente convention, la valeur des prestations en espèces correspondant aux indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versées à eux par :

la Sécurité sociale ;

7-4.1.2. tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur ;

7-4.1.3. les responsables d'un accident ou leurs assurances, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

7-4.2. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit, en vertu des dispositions prévues par chaque annexe de la convention. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 7-5 - ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

7-5.1. Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

7-5.1.1. après un an d'ancienneté dans l'entreprise :

mariage civil ou religieux du salarié : 1 semaine ;

mariage civil ou religieux des descendants : 2 jours ouvrés ;

mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;

baptême, communion solennelle d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré.

7-5.1.2. sans condition d'ancienneté :

décès du conjoint ou d'un enfant à charge : 3 jours ouvrés ;

décès du père, de la mère, d'un enfant non à charge, d'un beau-fils ou d'une belle fille : 2 jours ouvrés ;

décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un beau-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;

mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, en vertu des articles L 122-26 et L 122-26-1 du Code du travail ;

mariage d'un enfant : 1 jour ouvré.

Ces dispositions sont applicables aux personnes produisant un certificat de concubinage ou un livret de famille.

7-5.2 Ces absences ne donneront lieu à aucune retenue de salaire ; elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Elles devront être prises au moment des événements en cause.

7-5.3. On entend par jour ouvré un jour qui aurait été normalement travaillé en tout ou partie par le salarié concerné.

Article 7-6 - PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET ÉDUCATION DES ENFANTS

7-6.1 Interdiction d'emploi

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

7-6.2 Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

7-6.3 Suspension du contrat de travail

7-6.3.1. L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, d'interrompre son contrat de travail pendant la durée du congé maternité telle que fixée par l'article L. 122-26 du Code du travail.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et de 4 semaines après la date de celle-ci.

Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 48 H du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

7-6.3.2. Si à la fin de la période de repos prévue au point 7-6.3.1 ci-dessus, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 7-3.

7-6.3.3. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'au terme prévu, tel que fixé par l'article L. 221-26 du Code du travail.

De même, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^{ème} semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

7-6.3.4. La femme, à qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption telle que fixée par l'article L. 122-26 du Code du travail.

7-6.4. Protection

7-6.4.1. Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du Code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

7-6.4.2. Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant par application du point 1 ci-dessus, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé, si

dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec A.R., soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée justifiant l'arrivée à son foyer dans un délai de 8 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

7-6.4.3. Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

7-6.4.4 A l'expiration du 4^{ème} mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer 1/4 d'heure après le reste du personnel ou à sortir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariées bénéficiaires d'un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l'expiration du 4^{ème} mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de ¼ heure, sans réduction de salaire.

7-6.5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec A.R., au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins 5 semaines à l'avance par lettre recommandée avec A.R., demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut le reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions de l'article 3-14 lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressé a été compris dans un licenciement collectif.

Dans ce cas, il bénéficie d'une priorité de reclassement.

7-6.6. Complément de salaires

7-6.6.1. Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels, si elle avait travaillé - calculés sur la base de son horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié - et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la Sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7-4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de ses appointements nets dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après un an de présence ;
- pendant 10 semaines, après 2 ans de présence ;

- pendant 16 semaines, après 3 ans de présence.

Ces durées sont prolongées de 2 semaines en cas de naissances multiples.

Durant le congé d'adoption, la femme qui a un an d'ancienneté à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, bénéficiera du maintien de son salaire net mensuel dans les conditions suivantes :

- pendant 6 semaines, après un an de présence ;
- pendant 8 semaines, après 2 ans de présence ;
- pendant 10 semaines après 3 ans de présence.

7-6.6.2. En cas de demande de changement d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

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

7-6.6.3. Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail, est payé au taux du salaire effectif.

7-6.7. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7-6.8. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

A l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

7-6.9. Absences autorisées pour soigner un enfant

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée, pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Par ailleurs, aucune autorisation n'est à demander lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les enfants pour lesquels une prise en charge Sécurité sociale a été délivrée au titre de l'hospitalisation, que celle-ci ait été effectuée en milieu hospitalier ou à domicile.

7-6.9.1. Enfant âgé de moins de 12 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un jeune enfant à charge, âgé de moins de 12 ans, hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.

7-6.9.2. Enfant âgé de moins de 16 ans

Il sera accordé une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés - ou d'une durée équivalente fractionnée, exprimée en nombre d'heures calculées au prorata de l'horaire hebdomadaire pratiqué par le salarié - quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans révolus à charge de la famille, pour soigner un enfant malade ou pendant sa convalescence après hospitalisation.

Le salarié aura la faculté de récupérer ces jours d'absence - sauf impossibilité liée à l'organisation du travail - dans des conditions à définir par chaque entreprise.

7-6.9.3. Pour l'application des points 7-6.9.1 et 7-6.9.2 ci-dessus, l'attention des salariés doit être attirée sur le fait que les absences autorisées ont aussi pour but de leur permettre de visiter leur enfant hospitalisé (lorsque les visites autorisées se situent pendant l'horaire de travail), et de rechercher une solution à la garde de leur enfant malade ; de ce fait, elles devront, de préférence, être sollicitées d'une manière fractionnée.

Article 7-7 - ABSENCES DIVERSES

7-7.1. Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit et dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

Afin de limiter les conséquences de ces absences inopinées sur l'organisation du travail, le salarié doit, en outre, prévenir ou faire prévenir l'employeur de son absence, dans les délais les plus brefs suivant la survenance de l'événement, et ceci par tout moyen approprié.

- 7-7.2.** L'absence nécessaire pour subir les épreuves du permis de conduire ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves - théorique (code) et pratique (conduite) - et catégories de permis A et B.

TITRE VIII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 8-1 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les parties contractantes considèrent que l'amélioration des conditions de travail ne saurait être effective sans un développement réel de la sécurité des travailleurs ; elles réaffirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les entreprises, et pour assurer, en liaison avec les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ou à défaut avec les délégués du personnel, la mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Au-delà de l'application stricte des textes, les chefs d'entreprise, le personnel d'encadrement quelle que soit sa position hiérarchique, l'ensemble du personnel, à travers les institutions compétentes qui le représentent, doivent consacrer tous leurs soins aux problèmes de prévention des accidents du travail et, de manière plus générale, à la promotion de la sécurité dans les établissements.

Conformément aux principes et orientations définis dans l'accord-cadre du 17 mars 1975 modifié, il est rappelé que la formation en matière de sécurité doit, à tous les niveaux, être réalisée comme une partie intégrante de la formation professionnelle et de la formation permanente.

En outre, les entreprises devront étudier des dispositions efficaces susceptibles d'améliorer :

- l'environnement physique du travail, tant pour ceux qui vivent à l'intérieur de l'établissement que, le cas échéant, pour ceux qui vivent aux alentours ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes (accès, sanitaires, vestiaires, restaurant du personnel, éventuellement salle de repos ...).

Pour les établissements existants, ces diverses améliorations pourront être apportées, notamment à l'occasion de leur agrandissement.

Pour les nouveaux établissements, les problèmes de sécurité devront être intégrés, priorité étant donnée aux impératifs de protection, dès le stade de la conception et des études.

8-1.1. L'institution de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est obligatoire dans tous les établissements occupant habituellement au moins 50 salariés.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation signataire de l'avenant n° 45 du 22 janvier 1987 aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R. 236-6 du Code du travail, assistera avec voix consultative aux réunions du C.H.S.C.T.

Il en sera de même - lorsque, en application de l'article L. 236-6 du Code du travail, plusieurs C.H.S.C.T. auront été institués au sein d'un même établissement - pour chaque partie d'établissement correspondant à un C.H.S.C.T. et occupant plus de 300 salariés.

Tous les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient d'une formation, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

8-1.2. La formation des représentants du personnel aux C.H.S.C.T. dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel aux C.H.S.C.T. bénéficient d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dans les conditions suivantes :

Cette formation est réservée aux membres des C.H.S.C.T. qui seront élus pour la première fois et qui n'ont pas déjà reçu ce type de formation dans l'entreprise.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 236-15 du Code du travail ; elle peut être assurée, soit par un organisme habilité, dans les conditions prévues à l'article L. 434-10 du Code du travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

Si l'entreprise ne dispose pas de comité, la formation sera effectuée par un organisme habilité.

Le stage est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables ; il est pris en deux fois, à moins que l'employeur et le bénéficiaire ne décident, d'un commun accord, qu'il sera pris en une seule fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, par l'employeur. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 pour mille des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 950-1 du Code du travail.

Le représentant du personnel au C.H.S.C.T., qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 236-17 du Code du travail.

8-1.3. Dans les établissements n'étant pas tenus de mettre en place un Comité d'Hygiène et de Sécurité, les délégués du personnel ont vocation pour connaître de toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

En outre, il est rappelé que le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

- 8-1.4.** La participation de chacun à la prévention des accidents du travail et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan ...).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

- 8-1.5.** Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle prévus par les textes légaux et réglementaires, c'est-à-dire :

- postes d'eau potable ;
- W.C. ;
- lavabos avec eau courante ;
- vestiaires ;
- armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations nettement séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

- 8-1.6.** Dans toute la mesure du possible, il est également recommandé de mettre à la disposition du personnel des installations de douches. Si les mêmes douches sont utilisées par les hommes et les femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes pour chaque catégorie.

- 8-1.7.** Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq.

- 8-1.8.** Des sièges seront mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.

- 8-1.9.** Le personnel doit porter les chaussures et vêtements de sécurité et revêtir la tenue de travail distinctive qui lui est fournie.

Article 8-2 - SERVICES MÉDICAUX DU TRAVAIL

Les services médicaux du travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé notamment que tout salarié doit obligatoirement, afin de permettre son embauchage ou son maintien dans un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle des autres salariés de l'entreprise, faire l'objet des examens médicaux suivants :

8-2.1 Visite d'embauche

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage, ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Le salarié soumis à une surveillance médicale particulière bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage (cf énumération au point 8-2.3. ci-dessous).

Toutefois, sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si le salarié en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude ;
aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des 12 mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des 6 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Cette disposition s'applique également en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale.

Cette disposition n'est pas applicable aux salariés relevant d'une surveillance médicale particulière.

8-2.2. Examen médical périodique

Tous les salariés sont tenus à un examen au moins 1 fois par an.

Toutefois, à titre expérimental, des accords négociés dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires peuvent prévoir des adaptations à la périodicité de l'examen médical sans que celle-ci ne puisse excéder 2 ans.

8-2.3. Surveillance médicale particulière

les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés ministériels ;

les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;

les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans, les travailleurs de moins de 18 ans

seront soumis à une surveillance particulière dont le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens qu'elle comporte.

8-2.4. Visite de reprise

Devront obligatoirement subir une visite médicale, les salariés :

qui ont été absents pour cause de maladie professionnelle ;

qui ont été absents au moins 8 jours pour cause d'accident du travail ;

qui ont été absents au moins 21 jours pour cause de maladie ou accident non professionnel ;

qui reviennent d'un congé maternité ;

absents de façon répétée pour raisons de santé.

L'examen doit en principe avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.

En outre, le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

TITRE IX - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

ACCORD DU 6 FÉVRIER 1995 PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

Article 9-1 CREATION

Les organisations signataires ont institué par accord du 9 juillet 1971 une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans le cadre des dispositions du titre 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié et des dispositions prévues par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnel.

Les dispositions qui suivent précisent les conditions de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Article 9-2 COMPOSITION

Cette Commission est composée de la façon suivante :

un collège salariés comprenant deux représentants salariés de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective, lesquels pourront se faire accompagner du représentant de leur organisation syndicale ;

un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Article 9-3 ROLE ET MISSIONS

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi est au plan national l'instance d'information réciproque, d'études et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

A ce titre, elle exerce les missions suivantes :

9-3.1. dans le domaine de l'emploi

Elle permet l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.

Elle étudie la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible. A cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Elle réalise ou fait réaliser une recherche sur l'incidence notamment de l'introduction des nouvelles technologies, leurs conséquences sur l'emploi, sur l'évolution des métiers, y compris avec l'aide de fonds publics. Elle procède périodiquement à l'actualisation d'une telle recherche.

Elle reçoit pour information la copie du plan social accompagnant un projet de licenciement pour raison économique, portant sur au moins 10 salariés, dans une même période de 30 jours.

Chaque entreprise concernée communique le plan social au secrétariat visé à l'article 9-4 ci-dessous dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise où celui-ci a reçu ces informations.

Le secrétariat de la CPNE établit un rapport annuel statistique qui fait partie du rapport sur la situation de l'emploi dont il est question ci-dessus, portant sur les éléments suivants :

le nombre d'entreprises ayant procédé à un ou des licenciements pour raisons économiques au cours de l'année écoulée ;

les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées ;

le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;

les mesures - dont une liste figure à l'accord national interprofessionnel sur la sécurité et l'emploi - retenues au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l'emploi.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi peut, en outre, être saisie dans les conditions prévues à l'article 14 de l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi pour examiner les difficultés éventuellement survenues au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement économique.

En vue de contribuer à la recherche d'une solution, la CPNE pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau approprié et solliciter la collaboration des représentants des organismes exerçant une mission dans le domaine de la formation et du placement.

Il est rappelé que ces difficultés peuvent également être examinées au niveau utile le plus proche, c'est-à-dire par les commissions paritaires de l'emploi interprofessionnelles locales.

En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la Commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

9-3.2. dans le domaine de la formation

Elle assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont conférées par ledit accord.

Elle favorise tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation de celui des entreprises. A cette fin, elle pourra définir des formations à divers niveaux, adaptées aux besoins de la profession et formuler toutes suggestions utiles aux institutions publiques et privées compétentes (commissions nationales professionnelles consultatives de l'Education Nationale ; AFPA ...).

Elle promeut par tous les moyens appropriés (document d'information sur les textes régissant la formation, modèle d'attestation de stage, livret du stagiaire, guides du maître d'apprentissage ...), la formation dans les entreprises de la profession.

Elle formule toutes observations et propositions utiles, notamment à travers l'élaboration de cahiers des charges sur les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation susceptibles d'être proposées aux jeunes dans le cadre d'un contrat de qualification.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Un bilan sur les contrats d'insertion en alternance est effectué annuellement.

En outre, la CPNE est consultée dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié :

sur la mise en œuvre de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, nonobstant la conclusion de l'accord paritaire de branche ;

sur la conclusion d'engagement de développement de la formation entre l'État et la branche, ainsi que sur son renouvellement éventuel. Des informations lui sont, en outre, régulièrement communiquées sur l'exécution d'un tel engagement.

Article 9-4 REUNIONS

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière. Dans l'intervalle, elle pourra mettre en place des groupes de travail chargés de préparer ses délibérations.

Les charges de secrétariat sont assurées par la délégation des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1-5 du titre I.

Article 9-5 DECENTRALISATION

Des Commissions Paritaires de l'Emploi pourront être constituées à la demande des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans les régions où la densité de la profession le rendrait possible et souhaitable.

Ces Commissions Régionales pourront se constituer, soit dans le cadre professionnel des conventions collectives visé à l'article 9-1 du présent accord, soit dans le cadre interprofessionnel. En cas de constitution de ces Commissions Régionales dans le cadre professionnel, leur composition, leur rôle et leurs conditions de fonctionnement seront les mêmes que ceux fixés aux articles 9-2, 9-3 et 9-4 du présent accord pour la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

TITRE X - PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles attachent à une politique dynamique et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La situation de l'emploi au plan quantitatif et qualitatif risque d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre branches d'activité, le rythme d'introduction des nouvelles technologies, la concurrence interne et externe accrue auxquels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

Les entreprises qui ne peuvent éviter des licenciements pour motif économique doivent rechercher toutes solutions permettant un reclassement interne ou externe qui sera d'autant plus facilité qu'il aura été précédé d'actions de formation appropriées. Ceci implique la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires, les incidences prévisibles sur l'emploi et rechercher, dès ce stade, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard, des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

Les dispositions, qui suivent, fixent les lignes à respecter par les entreprises ne pouvant éviter une réduction de leurs effectifs :

Article 10-1 - INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

10-1.1. Ordre du jour

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

10-1.2. Information des représentants du personnel

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle, la direction doit lui adresser, avec la convocation à la réunion, les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 321-4 du Code du travail, c'est-à-dire :

la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

les catégories professionnelles concernées ;

le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

le calendrier prévisionnel des licenciements.

10-1.3. Fusion, concentration, restructuration

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds National de l'Emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

10-1.4. Délai préfix

10-1.4.1. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge ;

un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du Code du travail ;

un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;

l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du Code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 10-2.1. ci-dessous.

10-1.4.2 Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 321-7 du Code du travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;

45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié en dernier lieu par l'accord du 22 février 1988.

Afin de permettre aux membres élus du comité et aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés, ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois, les convocations à la première et à la deuxième réunions du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 du Code du travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7 du Code du travail.

10-1.5. Information et consultation du comité central d'entreprise

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 432-1 et L. 435-3 du Code du travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales, ainsi que par celles du présent accord.

10-1.6. Information et consultation des délégués du personnel

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieux et places dudit comité.

Article 10-2 - DISPOSITIONS SOCIALES

10-2.1. Actions à entreprendre par l'entreprise

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise ou d'établissement, et les organismes habilités, toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;

utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;

rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre de la branche professionnelle, en faisant appel à la commission interprofessionnelle de l'emploi ;

mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre de licenciements et leur apporter une réponse motivée ;

informer la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ;

sans préjudice, dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés sur une même période de 30 jours, de l'obligation d'établir un plan social comportant des mesures telles que celles prévues à l'article 12 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, sur la sécurité de l'emploi, qui sera soumis au comité d'entreprise ou d'établissement et devra lui être adressé avec la convocation prévue au point 10-1.2. ci-dessus.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

10-2.2. Mutations

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raison économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, en application des dispositions conventionnelles, et au minimum pendant :

un mois pour les salariés ayant satisfait à leur période d'essai et qui ont moins de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période, les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Une information préalable à la mutation effective devra être communiquée aux salariés concernés portant sur le poste qui leur est offert (caractéristiques, salaire ...), ainsi que les garanties dont ils disposent en application du présent accord, les salariés disposeront d'un délai de réflexion de 15 jours commençant à courir à compter de la notification de l'offre pour l'accepter ou la refuser.

Les entreprises s'efforceront d'assurer le reclassement des salariés dans des fonctions relevant de la même catégorie professionnelle ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant au cours d'un délai de 3 mois suivant la mutation effective, le salarié muté conserve le bénéfice du plan social établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique dès lors que la rupture est fondée sur un motif lié à la mutation ; celle-ci reste imputable à l'entreprise.

10-2.3. Indemnité temporaire dégressive

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 10-2.2. du présent titre et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds National de l'Emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du Code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds National de l'Emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 10-2.2. du présent titre pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants : 80 %
- pour les 3^{ème} et 4^{ème} mois suivants : 60 %
- pour les 5^{ème} et 6^{ème} mois suivants : 40 %
- pour les 7^{ème} et 8^{ème} mois suivants : 20 %

Le salaire ancien est égal :

pour les salariés à temps complet : au tiers des trois derniers mois ;

pour les salariés à temps partiel : au 1/12^{ème} des douze derniers mois (afin de tenir compte des heures complémentaires ayant été accomplies au cours de cette période) à l'exclusion, dans l'un et l'autre cas, des primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées aux salariés pendant la période considérée.

10-2.4. Ancienneté

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le ou les précédents établissements.

10-2.5. Priorité de reclassement

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement si un poste de même nature devient vacant.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. Pour ce faire, l'entreprise :

lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé.

acceptera, pendant cette même durée d'un an, la demande d'inscription du salarié à une formation, dès lors qu'il est apte à la suivre, visant un cycle, un stage ou une session de formation qu'elle organise et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

10-2.6. Recherche d'emploi

Les entreprises doivent rechercher, en liaison avec les organismes intéressés, les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement est envisagé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'au personnel intéressé.

10-2.7. Préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant des dispositions de la convention collective peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Il sera accordé au salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, qui en formule la demande, une autorisation d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

10-2.8. Prise en charge par l'ASSEDIC

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contrats nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

10-2.9. Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. Ils seront avisés par écrit de ce droit et du délai qu'ils ont pour l'exercer. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés réembauchés bénéficieront des dispositions de l'article 10-2.2. ci-dessus à l'exclusion de la partie du dernier alinéa relative à la conservation du bénéfice du plan social établi lors de la procédure de licenciement pour motif économique qui s'avère au stade du réembauchage sans objet.

En outre, le personnel réintégré sera replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment du débauchage.

10-2.10. Reconversion et indemnité de licenciement

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement prévue par l'annexe à la convention collective dont il relève.

Ne peuvent prétendre à l'application des dispositions du présent article :

le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;

le salarié qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage jusqu'à la liquidation au taux plein de sa retraite ;

le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., accord d'entreprise) ;

le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Ces dispositions se substituent à celles prévues dans les annexes applicables aux différentes catégories professionnelles qui seront modifiées en conséquence.

10-2.11. Logement

Les salariés bénéficiant d'un logement de fonction et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de trois mois à compter de leur licenciement ; ce délai peut être porté à 6 mois pour tenir compte des difficultés exceptionnelles de relogement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des travailleurs appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur (Convention F.N.E, pour l'aide à la mobilité géographique notamment).

10-2.12. Déclaration des offres d'emploi

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou à sa section régionale.

TITRE XI - MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

PRÉAMBULE

Les organisations patronales et syndicales ont procédé à un large échange de vues sur les conséquences de l'introduction des nouvelles technologies dans la branche professionnelle. Cet échange s'est appuyé sur des premiers exemples d'application de ces nouvelles techniques qui, sans être toujours probantes, n'ouvrent pas moins tout un champ de perspectives.

C'est ainsi que le secteur informatique continuera à se développer ; les techniques plus spécifiques de lecture optique - relevant en elles-mêmes des nouvelles technologies - également.

On peut prévoir que tous les secteurs des magasins et entrepôts seront concernés. Or, le plus souvent nous n'appréhendons aujourd'hui que la partie la plus visible de la réalité (caisses à lecture optique par exemple) alors que les conséquences de la monétique, de la robotique, sont mal connues et, en tout cas, difficilement mesurables.

Toutes ces techniques auront des incidences sur les métiers et l'organisation du travail et il faut être capable d'anticiper pour trouver les meilleures solutions et les assimiler.

Les nouvelles technologies doivent être vues sous un double aspect : introduction des nouvelles techniques dans l'entreprise, techniques extérieures à elle (télé-achat, vente sur minitel ...). Les entreprises seront, à terme, dans un contexte de concurrence européenne et mondiale accrue, conduites à recourir à ces techniques dont certaines leur sont, pour l'instant, extérieures.

A partir de ces observations, certaines constatations ont été dégagées :

les salariés, comme la population en général, ne paraissent pas maîtriser toutes les conséquences de ces phénomènes : ceci résulte du fait qu'ils ignorent, par manque d'information et de formation, comment et pour quels objectifs ces nouvelles technologies sont introduites et appréhendent mal les relations hommes / nouvelles technologies ;

des activités nouvelles émergent et sont nécessaires pour réaliser l'adaptation permanente de l'activité commerciale (de gros et de détail) au regard des besoins des consommateurs ;

les nouvelles techniques auront des conséquences sur les métiers : certains se transforment, d'autres se créeront, d'autres disparaîtront ;

le niveau et le contenu des emplois peuvent être transformés.

Il résulte de ces constatations que tous les problèmes, en particulier sur le plan de l'emploi, ne résultent pas seulement des mutations technologiques mais aussi pour une grande part des modifications de l'environnement : concurrence accrue, modification des comportements d'achat des consommateurs avec en particulier déplacement des achats alimentaires vers le non alimentaire et les services ...

L'interaction des différents phénomènes économiques, culturels et sociaux accélère les mutations qui doivent, pour réussir, s'appuyer sur l'implication des salariés. La mobilisation des énergies de tous, les facultés de création, d'adaptation, d'innovation de chacun seront la clef du succès.

Comme l'essentiel des changements intervient dans les entreprises, il leur appartient, en priorité, de rechercher et d'appliquer, en concertation avec les salariés et leurs représentants, les solutions les plus adaptées à la mobilisation de toutes les énergies.

Cependant, les parties signataires du présent accord tiennent à dégager les orientations et les principales règles à appliquer :

Article 11-1 - INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Lorsqu'une entreprise a élaboré un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel, elle doit, avant toute décision irréversible de mise en œuvre, mener une concertation avec le comité d'entreprise ou d'établissement. Cette concertation a pour objet de débattre des conséquences prévisibles sur les conditions d'emploi, tant qualitatives que quantitatives, de l'application de ce projet ; pour être efficace, elle doit intervenir à partir du moment où le projet est suffisamment élaboré pour permettre un débat concret ; elle intervient donc après la conception initiale du projet mais, ainsi qu'il a déjà été dit, avant sa mise en œuvre.

A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent un mois au moins avant la date prévue pour le débat ci-dessus une note écrite précisant :

la nature du projet, les matériels envisagés, les investissements qu'il nécessite ;

les conséquences sociales prévisibles particulièrement en matière d'emplois, conditions de travail, organisation du travail, nouvelle qualification éventuelle du personnel, hygiène et sécurité ;

les dispositions d'accompagnement de formation du personnel ;

les délais envisagés pour la mise en œuvre du projet.

L'expert, lorsqu'il en est désigné un, exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article L. 434-6 du Code du travail.

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera informé de la mise en œuvre du projet dans le cadre des informations qui lui sont régulièrement communiquées.

Article 11-2 - INFORMATION ET CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés ou consultés aux lieux et places dudit comité.

Article 11-3 - INFORMATION ET FORMATION DU PERSONNEL

Les salariés, particulièrement les plus anciens, sont naturellement inquiets face à certaines technologies dont ils maîtrisent mal l'intérêt et la portée.

Les entreprises ou établissements devront donc s'efforcer par tout moyen approprié (réunions d'information par petits groupes, par exemple, éventuellement dans le cadre des structures existantes telles que groupes d'expression, cercles de qualité...) de démystifier le projet en expliquant en quoi consiste la nouvelle technologie mise en œuvre, son apport sur le fonctionnement de l'entreprise, les conséquences éventuelles qu'elle entraîne sur les qualifications ...

Ces informations seront données, après la consultation des institutions représentatives du personnel prévue à l'article ci-dessus et avant la mise en œuvre du projet.

La réussite économique et sociale des adaptations liées au développement des nouvelles technologies repose en outre sur un effort important de formation.

Le personnel d'encadrement doit tout d'abord être largement associé à la mise en œuvre des nouvelles technologies et à leurs conséquences par une formation aux techniques nouvelles, aux moyens modernes de communication et d'animation afin qu'il puisse assumer son rôle de relais d'information et de formation avec une compétence accrue.

Les entreprises veilleront à ce que le personnel d'encadrement, chargé de la formation d'autres salariés, reçoive une formation pédagogique appropriée, la seule maîtrise parfaite des nouvelles technologies mises en œuvre étant en effet insuffisante à la réussite des actions de formation envisagées.

Conformément au titre XII sur la formation professionnelle, les entreprises doivent notamment, lors de l'établissement de leur plan de formation, prévoir la formation aux nouveaux outils informatiques et l'adaptation aux nouvelles technologies des salariés dont l'emploi est concerné par leur introduction en tenant compte de leurs facultés personnelles d'adaptation.

Les actions prioritaires de mise à niveau doivent être prévues suffisamment à l'avance, de même que les formations préparant à une reconversion.

Lorsqu'une formation est préalable à l'affectation à un nouveau poste de travail, un examen de l'adaptation professionnelle sera effectué dans le courant de l'année qui suit.

Article 11-4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

Les nouvelles technologies mises en œuvre peuvent conduire à une nouvelle organisation du travail modifiant la répartition des tâches, les modes de gestion, d'information, de contrôle, en fonction des choix opérationnels qui sont faits.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doit être informé et consulté le plus tôt possible sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important de mise en œuvre d'une nouvelle technologie.

Il doit exprimer un avis sur l'organisation matérielle du travail, son environnement physique, l'aménagement des postes et des lieux de travail.

Les entreprises porteront plus particulièrement leur attention sur les points suivants :

information des salariés sur leur place et leur rôle dans la nouvelle organisation du travail ;

incidence des modifications apportées aux méthodes d'organisation du travail sur la part d'initiative et de responsabilité de chacun ;

prise en compte des aspirations intellectuelles et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail, en tenant compte de leur faculté personnelle d'adaptation, eu égard à l'évolution des niveaux de connaissance et à l'évolution des techniques ;

intégration de la sécurité dans les nouvelles organisations dès le stade de la conception des études ;

contrôle des incidences physiologiques éventuelles.

Article 11-5 - ÉVOLUTION DES POSTES ET DES TACHES

Mesurer les effets des nouvelles technologies sur le nombre, la nature, la structure des emplois s'avère le plus souvent difficile. Les entreprises doivent, néanmoins, rechercher les moyens leur permettant d'assurer une gestion prévisionnelle qualitative et quantitative de leurs effectifs.

La mise en œuvre de nouvelles technologies doit, en principe, conduire à l'allègement du volume de travail, mais suscite aussi des effets d'innovation et de création de nouveaux services répondant aux aspirations des consommateurs et peut, par là même, avoir des effets au niveau des emplois.

Il convient donc d'analyser les transferts d'activité à prévoir permettant la mise en œuvre des actions de conversion nécessaires pendant la période intermédiaire de mise en œuvre du projet.

Article 11-6 - GARANTIES SOCIALES

Les conséquences éventuelles de l'introduction des nouvelles technologies ouvrent droit au bénéfice des dispositions sociales prévues au titre X de la présente convention.

Article 11-7 - ROLE DES ENTREPRISES

Les orientations générales figurant aux articles ci-dessus constituent un dispositif d'ensemble privilégiant les principaux thèmes qui doivent être pris en compte au niveau des entreprises, notamment si un accord spécifique intervient dans ce domaine, afin de leur permettre d'estimer les effets de l'introduction des nouvelles technologies particulièrement sur les conditions de travail, la nature, la structure et le nombre des emplois, la formation du personnel, l'information et la concertation.

En les adoptant, les partenaires sociaux souhaitent que les différents phénomènes liés aux mutations technologiques soient, à partir d'éléments objectifs, mieux connus et analysés afin que soient assurées dans les meilleures conditions la compréhension, l'adaptation et la mise en œuvre des actions engagées au niveau des entreprises.

TITRE XII - FORMATION PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

L'accord du 30 janvier 1985 relatif à la formation professionnelle continue a marqué la volonté des partenaires sociaux de développer la formation professionnelle.

Compte-tenu du bilan positif de ce premier accord, mais aussi de l'étude prospective réalisée dans le secteur professionnel, dont les conclusions ont conduit la profession à signer un accord-cadre de développement de la formation professionnelle en 1991, les partenaires sociaux sont convenus de mener une réflexion globale sur l'ensemble du dispositif de formation tel qu'il résulte des nouvelles dispositions en vigueur.

Les principes essentiels suivants ont été dégagés :

la formation professionnelle doit être considérée comme un investissement, qui vise à renforcer la compétitivité des entreprises, à faciliter l'adaptation des salariés aux changements divers et à leur ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle et personnelle ;

elle est déterminante pour qualifier les salariés et améliorer la qualité des services rendus aux clients en répondant mieux à leurs exigences ;

pour une pleine efficacité, elle doit s'intégrer dans une politique globale et anticipatrice de la gestion de l'emploi et des ressources humaines ;

en mobilisant et valorisant les savoirs, elle concourt à leur transmission et favorise l'insertion des jeunes ;

l'accroissement de l'effort de formation permet de valoriser le secteur, de le rendre plus attractif, et donc contribuer à développer la motivation et la stabilité du personnel ;

la formation professionnelle peut avoir des incidences sur les modes d'organisation du travail pour le rendre plus qualifiant.

Le présent accord conclu en application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié et des textes législatifs et réglementaires en vigueur annule et remplace à sa date d'entrée en vigueur l'accord du 30 janvier 1985.

Article 12-1 - ROLE DE LA BRANCHE

La profession a signé, avec le Ministère de l'Education Nationale le 22 août 1991, renouvelée avec effet au 22 août 1996, une convention générale de coopération pour une durée de cinq ans.

Cette convention institue un groupe technique comprenant des représentants des partenaires sociaux, qui a compétence pour formuler notamment un avis sur toute question relative aux formations technologiques et professionnelles dans le secteur d'activité.

Il est rendu compte chaque année, à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi - CPNE - des applications de la convention.

Les parties signataires confirment l'intérêt qu'elles portent aux travaux des Commissions professionnelles consultatives et des Commissions nationales pédagogiques des IUT, compétentes pour les formations concernant leur secteur d'activité et entendent continuer à y participer.

Article 12-2 - PLACE ET ROLE DES PARTENAIRES RÉGIONAUX

La formation professionnelle, l'apprentissage relèvent de la compétence des régions, la branche envisage la signature avec elles de contrats d'objectifs portant sur les premières formations technologiques et professionnelles sur la base des priorités énumérées ci-dessous :

12-2.1 Professionnaliser le plus grand nombre

Il s'agit pour exercer la fonction d'employé de commerce polyvalent ne nécessitant pas 2 ans de formation, d'offrir la possibilité à des jeunes ou des salariés de suivre un programme de formation susceptible de déboucher sur un "certificat de qualification professionnelle" ou une partie d'un référentiel de formation existant.

12-2.2. Développer la formation en alternance et l'apprentissage

12-2.3. Développer la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage

12-2.4. Faire valider les acquis professionnels des salariés

12-2.5. Définir un plan annuel d'information et d'orientation des jeunes et de leurs familles

12-2.6. Maîtriser l'offre de formation

Article 12-3 - FORMATIONS INITIALES SOUS STATUT SCOLAIRE

Pendant les séquences éducatives, les périodes de stage ou de formation en entreprise, les jeunes, en première formation technologique ou professionnelle, sont confiés à un responsable de stage qui a pour mission de développer une attitude formatrice en :

accueillant le jeune en lui présentant l'entreprise, ses activités, ses emplois ;

organisant les activités professionnelles en fonction des objectifs généraux de la formation initiale suivie par le jeune ;

organisant le suivi de la période de formation en entreprise et les modalités d'évaluation ;

assurant la mise en situation de travail du jeune et organisant sa progression.

Article 12-4 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES A L'APPRENTISSAGE

12-4.1. La branche rappelle son attachement au système de formation qu'est l'apprentissage, concrétisé par la signature, le 23 octobre 1989 avec l'État, d'un accord-cadre de

développement de l'apprentissage qui a été renouvelé après avis favorable de la CPNE le 9 mars 1993.

La profession contribue à la promotion de l'apprentissage, l'information des jeunes, des familles et des enseignants.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

12-4.2. Le contrat d'apprentissage peut avoir une durée variant de 1 à 3 ans pour tenir compte du niveau initial de compétence des jeunes lors de leur entrée en apprentissage et du type de diplôme ou titre préparé. La décision de réduire ou d'allonger la durée du contrat est prise en fonction de l'évaluation des compétences en concertation par l'employeur, le centre de formation et le jeune, et après autorisation du service de l'inspection d'apprentissage compétent.

12-4.3. Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

12-4.4. Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;

accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;

organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;

organisant le suivi des périodes en entreprise et en participant à l'évaluation et la certification de la formation ;

assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Pour l'aider dans sa tâche, la profession a élaboré des "guides du maître d'apprentissage" par diplôme préparé, qu'il est vivement recommandé d'utiliser.

12-4.5. Pour assurer leur mission avec efficacité, les maîtres d'apprentissage doivent au préalable, si nécessaire, bénéficier d'une formation spécifique qui pourra être assurée par l'entreprise ou un centre de formation extérieur à elle (CFA en particulier).

A cet effet, la profession met à la disposition des entreprises pour la formation des maîtres d'apprentissage un support pédagogique.

Elle délivre aux maîtres d'apprentissage, qui ont suivi cette formation, une attestation professionnelle reconnaissant leur qualification.

12-4.6. Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Article 12-5 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE

La profession confirme son attachement aux contrats d'insertion en alternance auxquels elle entend continuer à recourir, tout en rappelant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle prévues dans ces contrats ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit une orientation professionnelle active permettant de favoriser une insertion professionnelle des intéressés par une première expérience en entreprise.

Les contrats d'insertion en alternance pourront être conclus à temps plein ou à temps partiel, de façon à permettre une insertion professionnelle des jeunes progressive et réussie.

Dans le cas de contrat à temps partiel, la durée des enseignements généraux dispensés dans un centre de formation interne ou externe à l'entreprise sera identique à celle prévue pour les contrats à temps plein.

En outre, les jeunes titulaires d'un contrat à temps partiel bénéficient des dispositions du titre VI de la présente convention sur le travail à temps partiel (ou des accords d'entreprise s'ils sont plus favorables), la durée des enseignements généraux, dont il est question ci-dessus, n'étant pas décomptée dans la durée conventionnelle minimale du contrat.

12-5.1. Contrat d'orientation et d'adaptation

Les entreprises peuvent proposer des contrats d'orientation et d'adaptation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

La CPNE est chargée d'établir les conditions dans lesquelles la formation prévue dans le cadre d'un contrat d'adaptation peut excéder 200 heures.

12-5.2. Contrat de qualification

La CPNE est chargée d'établir la liste des diplômes de l'enseignement technologique tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71.577 du 16 juillet 1971, sur l'enseignement technologique, pouvant être préparés dans le cadre du contrat de qualification. Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins une fois par an. Lorsqu'un diplôme est supprimé de la liste, les dispositions utiles sont prises pour permettre aux jeunes inscrits dans le cursus de formation de mener cette formation à terme.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service formation, s'il est identifié, structuré et déclaré. Dans l'un ou l'autre cas, ils sont tenus de respecter les cahiers des charges adoptés par la CPNE.

Le renouvellement du contrat, pour permettre un temps complémentaire de formation, ne pourra avoir lieu que dans les cas suivants :

- échec à l'examen ;
- congé maladie ou accident prolongé du jeune ;
- congé de maternité ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation et d'examen éventuel.

De façon à assurer la transférabilité des qualifications acquises, la CPNE définira un certain nombre de qualifications professionnelles pouvant être obtenues sous contrat de qualification.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat de qualification, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

sanctionnée par un titre tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;

ou définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche professionnelle ;

ou reconnue dans les classifications de la présente convention collective ;

ou sanctionnée par un diplôme tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique, sous réserve que ce diplôme soit inscrit sur la liste visée à l'alinéa ci-dessus.

12-5.3. Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission :

de participer ou d'être informé du recrutement du jeune (en fonction de la taille de l'entreprise) ;

de déterminer les voies d'accès à la qualification ;

d'organiser l'apport des formateurs externes ;

de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;

d'accueillir et d'intégrer le jeune dans l'entreprise, en lui présentant l'entreprise, les activités et les emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;

d'organiser la progression du jeune en liaison avec le formateur externe ;

d'assurer la mise en situation de travail ;

d'être un formateur et un conseiller auprès des autres formateurs ;

d'évaluer et de valider la qualification atteinte.

12-5.4. Pour assurer sa mission avec efficacité, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte-tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi du jeune.

Pour favoriser l'exercice de ses missions, il bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

A cette fin, le support pédagogique dont il est question au point 12-4.5. ci-dessus pourra être utilisé.

12-5.5. Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Article 12-6 - OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

12-6.1. Nature des actions de formation et ordre de priorité

Compte-tenu des principes énoncés au préambule et des besoins apparus dans l'étude prospective en matière d'emploi et à travers l'engagement de développement de la formation professionnelle, il apparaît que des efforts restent à faire en qualité et en quantité pour les publics et dans les domaines suivants :

A/. Faibles niveaux de qualification

Acquisition des mécanismes de base permettant ultérieurement l'accès à une formation qualifiante.

Acquisition d'une première qualification reconnue.

B/. Toutes catégories de salariés

Connaissance de l'activité professionnelle, ses spécificités et recherche de la qualité.

Formations préparant ou accompagnant une mutation, une promotion ou une reconversion.

Techniques professionnelles notamment :

relations avec la clientèle ;

vente ;

gestion commerciale ;

connaissance des produits et des procédures.

Formation de formateurs : notamment des maîtres d'apprentissage et tuteurs.

C/. Encadrement

Management d'une équipe et organisation du travail.

Acquisition de techniques d'entretiens d'évaluation.

Rôles de l'encadrement dans le domaine de la formation (élaboration, suivi, animation ...).

Bases juridiques et pratiques concernant les rapports au travail (conventions collectives, accords, lois ...).

Remise à niveau.

Il est rappelé que toute formation suivie par un salarié à temps partiel dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, en dehors de l'horaire régulier de travail, est rémunérée en heures complémentaires.

Les actions définies ci-dessus doivent intégrer la formation à l'hygiène (impératif pour ce qui concerne les produits alimentaires) et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le choix des axes, le contenu et les publics sont à préciser dans le cadre du programme triennal de formation que les entreprises sont incitées à élaborer.

En fonction des évolutions constatées ou prévisibles, des conclusions d'études pouvant être conduites sur le secteur, les priorités pourront être modifiées ou précisées périodiquement par la CPNE.

12-6.2. Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

La CPNE est chargée d'élaborer un certain nombre de certificats de qualifications professionnelles. Les salariés, qui auront suivi avec succès une formation conduisant à l'une de ces qualifications, se verront remettre un certificat de qualification professionnelle.

Tout salarié, qui aura suivi avec assiduité l'un des stages de perfectionnement professionnel compris dans le plan de formation de l'entreprise, recevra une attestation de fin de stage.

Cette attestation sera remise au salarié au plus tard à l'expiration d'un délai de trois mois suivant le stage.

Parmi les mentions qui devront être portées sur ce document, figureront dans tous les cas :

- l'intitulé du stage ;
- les nom et prénom du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage, ainsi que la durée du stage (exprimée en heures) ;
- la nature du stage (acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances, adaptation, promotion, prévention, conversion) ;
- le cas échéant, le diplôme ou le niveau équivalent obtenu.

12-6.3. Validation des acquis professionnels

La loi du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels permet, notamment aux salariés ayant au moins 5 ans d'expérience professionnelle, d'accéder plus facilement à un diplôme de l'enseignement technologique en obtenant des dispenses d'épreuves.

La loi reconnaît donc que le travail non seulement utilise des compétences et des savoirs, mais aussi qu'il en produit.

La branche professionnelle emploie de nombreuses personnes qui peuvent être concernées par de telles validations.

Les salariés en liaison avec leur entreprise sont donc incités à déposer des dossiers de validation car ce nouveau droit les valorise ainsi que leur entreprise et peut constituer un des moyens facilitant l'évolution de carrière et la mobilité professionnelle.

12-6.4. Efforts de formation devant être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle

Les entreprises sont incitées à mettre en œuvre une politique globale de "formation-qualification", permettant d'ouvrir des perspectives de carrières aux salariés les moins qualifiés, notamment aux jeunes de moins de vingt-cinq ans.

Lorsqu'elles mettent directement en œuvre des formations diplômantes, elles pourront recourir au co-investissement dans les conditions rappelées au point 12-6.8. du présent article.

12-6.5. Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés (e) qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge, dans des conditions préalablement définies, en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement ; repas ; transport).

La CPNE pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains (e) salariés (e) les empêchant de partir en formation.

12-6.6. Modalités du dédit-formation

L'entreprise pourra demander aux salariés, qui auront suivi à leur demande ou à celle de l'employeur une formation qualifiante dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de lui rembourser une partie des frais de cette formation en cas de démission de son emploi dans les conditions suivantes :

démission dans l'année suivant la fin de la formation : 80 % des frais pédagogiques ;

démission au cours de la 2^{ème} année suivant la formation : 50 % des frais pédagogiques ;

démission au cours de la 3^{ème} année suivant la formation : 20 % des frais pédagogiques.

Cette possibilité doit rester exceptionnelle. Elle ne peut être mise en œuvre que pour des formations dont les coûts pédagogiques atteignent au moins 4 plafonds de Sécurité sociale en vigueur au début de la formation, ou dont la durée atteint au moins cent vingt heures.

En aucun cas, le montant du remboursement ne peut excéder 6 mois de salaires en équivalent temps plein, dans la limite de 6 plafonds mensuels de Sécurité sociale en vigueur au début de la formation.

L'entreprise, qui entend faire jouer cette clause, devra le notifier par écrit au salarié lors de son départ en formation.

Elle ne s'applique pas :

au salarié qui n'a pas bénéficié, dans les 6 mois suivant la fin de sa formation, d'un emploi lui permettant de mettre en œuvre les connaissances acquises (mais elle s'applique si la démission intervient dans le délai de 6 mois) ;

au salarié, qui a suivi dans les conditions prévues à l'article L. 932-1 du Code du travail une partie de la formation hors de son temps de travail, dès lors qu'il perçoit un salaire inférieur à 3 fois le SMIC à la date de sa démission.

12-6.7. Problèmes de formation dans les PME

Les petites et moyennes entreprises sont incitées à se regrouper géographiquement en vue de réaliser en commun un projet de formation professionnelle.

Certaines centrales d'achat - nationale ou régionale - auxquelles elles adhèrent ou entreprises dont elles sont partenaires, proposent des actions de formation conçues à leur intention : elles sont incitées à y recourir.

En effet, ce type d'initiative qui permet de démultiplier dans les petites et moyennes entreprises une formation adaptée à leurs contraintes d'activité est à encourager particulièrement.

Elles pourront recourir aux aides, notamment au remplacement des salariés partis en formation, que l'État peut leur apporter.

12-6.8. Co-investissement du salarié pour les formations diplômantes

Les entreprises pourront demander aux salariés, qui devront confirmer leur accord par écrit, de suivre une partie d'une formation diplômante inscrite au plan de formation de l'entreprise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

En outre, les entreprises qui recourent au travail à temps partiel pourront faire bénéficier les salariés concernés d'actions de formation ne se situant pas nécessairement et exclusivement pendant la durée régulière de travail prévue au contrat.

Dans ce cas, les heures complémentaires effectuées n'entrent pas dans le contingent légal ou conventionnel et ne conduisent pas à la modification de la durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 6-5. du titre VI.

12-6.9. Le capital de temps de formation

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation :

- A.** Les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle.
- B.** Les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise.
- C.** Les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des deux dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation.
- D.** Les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 32 H, réalisées en un ou plusieurs modules de formation, pouvant être répartis sur un ou deux plans de formation annuels de l'entreprise.

Compte-tenu de la nature des publics auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés concernés à l'utilisation de leur capital de temps de formation, est fixée à un an de présence dans l'entreprise sans que soit prise en compte, pour le calcul de cette ancienneté, la durée des contrats d'apprentissage ou d'autres contrats par alternance.

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation. Cette durée est portée à cinq ans, lorsque la formation suivie au titre du capital de temps de formation a été d'une durée supérieure à un an ou 1 200 H, dans le cadre d'un cycle complet de formation.

Le salarié bénéficiaire d'actions de formation suivies en application du capital de temps de formation pourra être conduit à réaliser dans les conditions prévues au point 12-6.8 du présent article, une partie de l'action de formation ne pouvant excéder 25 % de la durée de ladite action, en dehors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandée dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à une demande de participer à des actions de formation conduites en application du capital de formation, peut être différée, si elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus de deux salariés.

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital de temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès du FORCO une demande de prise en charge partielle des dépenses correspondant aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation.

En fonction de la réponse des instances compétentes du FORCO, l'entreprise fait connaître, par écrit, au salarié son accord ou les raisons de son refus d'accepter la demande de participation à une action de formation éligible au titre du capital temps de formation.

12-6.9.1. Conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation

Les partenaires sociaux conviennent d'informer les entreprises et leurs salariés sur les programmes de formation adoptés par la Commission des Communautés Européennes.

Ils soutiennent les échanges d'apprentis entre pays européens.

12-6.9.2. Conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger

Les entreprises veilleront à donner à leurs salariés détachés à l'étranger ou expatriés une formation sur la culture, le mode de vie, le comportement d'achat des consommateurs, si nécessaire à la langue utilisée dans le pays de détachement.

Article 12-7 - PROGRAMME TRIENNAL DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Les entreprises sont incitées, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel susvisés, à élaborer un programme pluriannuel (triennal) de formation.

Pour les y aider, la profession a élaboré à leur intention une méthode.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les priorités définies à l'article 12-6.1. ci-dessus, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Il définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, est consulté sur le programme triennal de formation. Cette consultation au cours de laquelle le chef d'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu au cours du dernier trimestre précédant la période triennale lors de l'une des deux réunions obligatoires au cours desquelles il est délibéré sur le plan annuel de formation de l'entreprise. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, est tenu au courant de la réalisation de ce plan.

Article 12-8 - PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE ET MOYENS RECONNUS AUX MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE, AUX DELEGUES SYNDICAUX POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE LEUR MISSION

Les organisations signataires témoignent de leur attachement aux institutions que sont les commissions de la formation des comités d'entreprise.

Afin de favoriser la concertation dans l'entreprise, il est recommandé de remettre à la commission formation et/ou aux autres partenaires sociaux concernés, les éléments du bilan de la formation réalisée au cours de l'année antérieure, à la fin du 2^{ème} trimestre de l'année en cours.

Pour lui permettre de contribuer, en application des articles 40-6 à 40-8 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à la préparation de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, la commission de formation reçoit, au moins trois semaines avant la première réunion du comité, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

A cette occasion, la direction de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement, recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de formation à plus long terme, afin que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

La commission de formation est, en outre, chargée de procéder aux études propres à favoriser l'expression des besoins de formation des salariés et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier avec leur encadrement.

Compte-tenu de la complexité et de la mouvance des textes régissant la formation professionnelle initiale et continue, la CPNE est chargée d'élaborer un document pédagogique permettant d'assurer notamment l'information des membres de la commission formation sur le contenu de ces différents textes.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord qui concernent l'entreprise sont examinées dans le cadre de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation.

Article 12-9 - DISPOSITIONS FINANCIÈRES

12-9.1. Adhésion au FORCO

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 "portant création du Fonds d'Assurance Formation des entreprises relevant du secteur du commerce".

Cette décision entraîne l'adhésion des organisations professionnelles signataires du présent accord, en qualité de membres actifs, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 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 au secteur professionnel.

12-9.2. Membres associés du FORCO

Chaque entreprise, relevant du champ d'application de la présente convention collective, est membre associé du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

12-9.3. Opérateurs financiers

Les diverses cotisations, dont il est question ci-dessous, sont versées à la section "commerce-distribution alimentaire" du FORCO ou à la section déconcentrée du FORCO compétente, créée sur décision de son conseil.

12-9.4. Ressources de la section

Elles sont constituées des contributions prévues aux points ci-dessous.

Les premières contributions à verser au FORCO sont celles qui seront dues au titre des salaires payés au cours de l'année 1995. Cependant, dès 1995, les entreprises qui le souhaitent pourront s'acquitter de leurs obligations au titre des salaires payés au cours de l'année 1994 auprès du FORCO.

12-9.4.1. Financement des contrats d'insertion en alternance

En fonction des besoins et des pratiques observés, les parties signataires se réservent la possibilité ultérieure de redéployer une partie des fonds de l'alternance en faveur de l'apprentissage, en application des dispositions du 3° du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Chaque entreprise verse au FORCO, section professionnelle de branche, l'intégralité de la contribution destinée au financement des contrats d'insertion en alternance.

12-9.4.2. Capital de temps formation

Chaque entreprise verse au FORCO, section professionnelle de branche, 0,10 % du montant de la masse salariale, déductible de son obligation de 0,2 % au titre du congé individuel de formation, destiné à financer le coût des actions de formation conduites par les entreprises de la branche, en application du capital de temps de formation.

En fonction des besoins constatés, le pourcentage prévu ci-dessus pourra être modifié annuellement.

12-9.4.3. Plan de formation

Chaque entreprise verse au FORCO, section professionnelle de branche, l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; la notion de reliquat est entendue comme étant la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et celui des dépenses qu'elle a réalisées pour l'exécution du plan de formation avant le 31 décembre de chaque année.

Chaque entreprise verse en outre au FORCO, section professionnelle de branche, 10 % du montant de son obligation légale au titre du plan de formation. Ce versement intervient au plus tard le 28 février de chaque année civile.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent verser au FORCO section professionnelle de branche, l'intégralité de leur participation à la formation professionnelle continue ou une part de celle-ci supérieure à 10 %.

ANNEXE I

EMPLOYÉS ET OUVRIERS/PERSONNEL DE LIVRAISON

A/ DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES À TOUS LES EMPLOYÉS ET OUVRIERS

Article 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération des salariés appartenant à la catégorie « employés et ouvriers » y compris le personnel de livraison pour lequel des dispositions particulières figurent au point B/ de cette annexe.

Article 2 - PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai prévue à l'article 3-5 des dispositions communes est fixée à un mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer, à tout moment, sans préavis.

Article 3 - DURÉE DU PRÉAVIS

La durée du préavis réciproque visée à l'article 3-13 de la convention est fixée à un mois de date à date pour l'ensemble du personnel ouvrier et employé. Le point 3-13.2.2. du même article précise qu'il est porté à deux mois lors du licenciement d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté de services continus (sauf faute grave).

Article 4 - FORME DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans les autres cas (notamment démission, incapacité de travail sous réserve du respect de l'article 7-3 de la convention), la rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties doit faire l'objet d'une notification par pli recommandé, par lettre simple ou accord par note établie par la direction, émargée par le salarié et dont la copie est remise à celui-ci. Cette notification spécifie exclusivement la durée du préavis et la date exacte de fin de contrat.

Article 5 - RECHERCHE D'EMPLOI

Lorsqu'il y a accord entre les parties, ou en cas de licenciement collectif ou individuel, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur.

Dans les autres cas, et sauf accord contraire des parties, l'employé ou l'ouvrier doit prévenir son employeur à l'avance.

Article 6 - COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Les salariés recevront, dans les conditions prévues par l'article 7-4 de la convention collective, et après un an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui leur sera versée à partir du 9^{ème} jour suivant l'arrêt de travail, et qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels s'il avait travaillé, calculés sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, dans les conditions suivantes :

6.1. 90 % pendant 1 mois 1/2 pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;

6.2. 90 % pendant 2 mois 1/2 pour le personnel ayant 5 à 10 ans de présence ;

6.3. 100 % pendant 3 mois pour le personnel ayant de 10 à 20 ans de présence ;

100 % pendant 4 mois pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.

6.5. Le délai de carence de 8 jours calendaires ne joue pas :

6.5.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).

6.5.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de deux mois.

6.5.3. En cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à un mois.

Article 7 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

7.1. En application de l'article 3-14 des dispositions communes, une indemnité de licenciement est accordée aux salariés dans les conditions ci-après :

7.1.1. Salariés ayant de 2 à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise :

- 20 H de salaire pour le personnel rémunéré à l'heure, ou 1/10^{ème} de mois pour le personnel rémunéré au mois, par année de service dans l'entreprise. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

7.1.2. Salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 1/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de 1 à 5 ans ;
- 2/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de 6 à 10 ans ;
- 3/10^{ème} de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

7.1.3. Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée au point 7.1.2. ci-dessus ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

C'est pourquoi, le plafond de 4 mois n'est pas applicable aux salariés licenciés après 28 ans de présence qui percevront une indemnité égale à 1/6^{ème} de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 28 ans.

7.1.4. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévu au point 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3. ci-dessus, est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 du titre III ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

7.2. En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application du point 7.1. ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :

le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;

le salarié dont l'âge lui permet de bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage jusqu'à la liquidation de sa retraite au taux plein ;

le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., accord d'entreprise) ;

le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1. ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application du 4^{ème} paragraphe de l'article L. 122-32-5 du Code du travail), que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 122-32-6 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

Article 8 - ALLOCATION DE DÉPART EN RETRAITE

Conformément à l'article 3-15 du titre III :

8.1. Le salarié, qui prend sa retraite à partir de 60 ans et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire « plein tarif » :

- 2/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.2. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit :

moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} de mois par année de présence ;
à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} de mois par année de présence pour les 10 premières années, plus 1/6^{ème} de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 du titre III ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant la mise à la retraite, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

B/ DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AU PERSONNEL DE LIVRAISON

PRÉAMBULE

Les parties signataires tenant compte des différences importantes qui existent entre les entreprises :

suyant que les livraisons concernent des magasins appartenant à l'entreprise (cas des entreprises succursalistes), ou n'appartenant pas à l'entreprise (cas des grossistes livrant la clientèle traditionnelle) ;

suyant la taille des magasins livrés (petits magasins ou grandes surfaces) ;

suyant la longueur des tournées qui peut varier de façon très importante ;

suyant le caractère périssable ou non des articles à livrer ;

suyant, enfin, l'organisation propre à l'entreprise,

estiment qu'il n'est pas possible d'imposer, par voie de convention collective nationale, un système de rémunération et d'organisation du travail des services qui soit identique pour toutes les entreprises. Les parties en présence n'en estiment pas moins qu'un certain nombre de dispositions doivent être respectées. Ces dispositions font l'objet des articles 9 à 13 ci-dessous.

Article 9 - CHOIX D'UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DE LIVRAISON

Il appartient à chaque entreprise de choisir le système de rémunération qui paraît le mieux adapté à sa situation propre et à son organisation, après avoir recueilli l'avis du personnel de livraison par l'intermédiaire des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux.

Différents systèmes de rémunération peuvent exister pour le personnel de livraison. Il appartient à chaque entreprise de choisir l'un de ces systèmes ou de combiner plusieurs de ces systèmes entre eux. Parmi ceux-ci, on peut citer :

- 9.1.** Paiement suivant un système de forfait hebdomadaire. Le forfait peut être applicable, soit sur 5 jours, soit sur 6 jours.

Celui-ci doit être établi sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 8 semaines consécutives en tenant compte, s'il y a lieu, de la majoration pour heures supplémentaires.

Le forfait représente le temps de travail effectif, non compris les arrêts éventuels pour repas ou périodes de repos.

Le forfait hebdomadaire constitue un salaire minimum. Il ne comprend pas la prime de responsabilité, ainsi que les primes de non accident et de panier là où elles existent.

- 9.2.** Paiement en fonction de l'horaire de travail réellement effectué.

Article 10 - LES OBLIGATIONS À RESPECTER

Quels que soient le système de rémunération choisi et les critères utilisés, les entreprises devront respecter les obligations suivantes :

- 10.1.** Des salaires horaires de base devront être fixés pour le personnel de livraison en fonction des niveaux prévus à l'article 14 ci-dessous.

- 10.2.** Une heure de dérogation permanente prolongeant la durée quotidienne du travail peut être utilisée pour notamment effectuer des opérations de chargement ou de déchargement permettant d'assurer les livraisons dans les meilleures conditions possibles.

Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles. Toutefois, elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Elles ne peuvent conduire à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail.

- 10.3.** Le système de rémunération choisi devra tenir compte des majorations légales pour heures supplémentaires au-delà de la 35^{ème} heure. Si le système mis au point aboutit à donner globalement au salarié une rémunération inférieure à celle résultant du paiement en fonction de l'horaire effectivement travaillé, constaté sur une période quelconque de 8 semaines consécutives, avec majoration pour heures supplémentaires, le salarié aura droit au paiement en fonction de l'horaire effectivement travaillé.

- 10.4.** En cas de nouvel avenant à la convention nationale prévoyant une réduction collective de la durée du travail, le personnel de livraison devra bénéficier, comme les autres catégories de personnel, de cette réduction de la durée du travail. En cas de rémunération faisant intervenir d'autres éléments que le temps effectif ou forfaitaire de travail, les critères utilisés devront être modifiés pour tenir compte de la diminution de la durée de travail.

Article 11 - PRIME DE RESPONSABILITÉ

Les chauffeurs-livreurs-encaisseurs qui doivent encaisser eux-mêmes le produit des livraisons bénéficient d'une prime de responsabilité destinée à les couvrir des risques relatifs à la perte éventuelle des sommes encaissées et des marchandises. Cette prime est calculée sur le montant des espèces encaissées. Son taux est de 1/1000^{ème}.

Cependant, dans les entreprises où le personnel perçoit une prime à la fois sur les espèces encaissées et sur les chèques, cette pratique pourra être conservée si le montant des primes ainsi perçues est au moins égal à ce que donnerait la perception de primes d'encaissement au taux de 1/1000^{ème} sur les seules espèces encaissées.

Article 12 - VISITE MÉDICALE

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

Article 13 - FORMATION

Les dispositions concernant la formation initiale minimale obligatoire - FIMO - et la formation continue obligatoire de sécurité - FCOS - figurent en annexe V.

Article 14 - CLASSIFICATION - FONCTIONS-REPÈRES

EMPLOYÉ(E)S	Définitions	Niveaux
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Employé(e) Commercial(e) 4</p> <p>Dépanneur/ Dépanneuse</p> <p>Agent Administratif 4/ Agente Administrative 4</p> <p>Comptable</p>	<p>LES FONCTIONS DE NIVEAU 4 COMPORTENT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX HAUTEMENT QUALIFIÉS</p> <p>Assure les travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, dans un magasin, un secteur de celui-ci ou de ses annexes. Il peut, selon le cas, seconder un responsable de petit magasin ou un manager de rayon. Il/elle coordonne le travail de quelques employés. Il/elle est à même de suppléer son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci.</p> <p>Diagnostique les causes d'une panne et répare les appareils de la gamme gros ménager, électro acoustique ...</p> <p>Agent des services administratifs, commerciaux, juridiques ..., assurant des travaux commerciaux, techniques ou d'exploitation comportant une part d'initiative et de responsabilité.</p> <p>Participe à l'élaboration, au contrôle et garantit la fiabilité des documents de synthèse d'une activité traduite en résultats financiers.</p>	<p>4</p>
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Employé(e) Commercial(e) 3</p> <p>Vendeur/Vendeuse Technique</p> <p>Chauffeur- Livreur/ Chauffeuse-livreuse</p> <p>Ouvrier/Ouvrière Professionnel(le) de fabrication</p> <p>Hôte/Hôtesse Technique</p> <p>Agent administratif 3/ Agente Administrative 3</p>	<p>LES FONCTIONS DE NIVEAU 3 COMPORTENT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX QUALIFIÉS AVEC UNE PART D'AUTONOMIE NÉCESSITANT UNE MAÎTRISE PROFESSIONNELLE</p> <p>Veille à la bonne tenue d'un ensemble de rayons ou d'un secteur du magasin (balisage, propreté, hygiène, fonctionnement ...), étudie, propose et réalise l'adaptation des présentations et implantation des produits, distribue le travail de quelques employés, accueille et conseille le client dans les rayons concernés.</p> <p>Réalise avec un client les opérations administratives de vente/livraison de produits lourds ou volumineux, accueille et conseille le client dans les rayons à produits complexes, prépare les commandes de réapprovisionnement, dispose et présente les produits en rayon.</p> <p>Livre et met en service chez le client un appareil de type électroménager, produits "bruns", mobilier ... Encasse le montant de la livraison. Conduit un véhicule léger et veille à son bon état de fonctionnement.</p> <p>Assure toutes les tâches d'exécution courantes nécessaires à la transformation (viandes, poissons ...) ou fabrication de produits (pain, pâtisserie ...) jusqu'à leur présentation en vue de leur mise en vente en respectant les impératifs gastronomiques et de présentation. Respecte la réglementation en matière d'hygiène alimentaire, d'équipements et d'installations des locaux professionnels. Peut être amené à accueillir, conseiller et servir le client. La fonction requiert le diplôme de la spécialité ou une expérience équivalente acquise par apprentissage.</p> <p>Assure la vente de services (billetterie, voyages, assurances, cartes privatives ...). Constitue et valide un dossier de crédit en suivant les règles fixées. Etablit les documents spécifiques liées aux ventes particulières.</p> <p>Effectue, suivant des procédures définies, des travaux divers tels que correspondance, vérification, constitution, dépouillement, tenue et suivi de dossiers.</p>	<p>3</p>

EMPLOYÉ(E)S (suite)	Définitions	Niveaux
<i>Fonctions-repères</i>	LES FONCTIONS DE NIVEAU 2 COMPORTENT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX IMPLIQUANT UN SAVOIR FAIRE ET LA RESPONSABILITÉ D'APPLIQUER DES DIRECTIVES PRÉCISES	2
Employé(e) Commercial(e) 2	En plus des tâches effectuées par l'employé commercial 1, tient à jour les cadenciers de vente, prépare les propositions de commande de réapprovisionnement, effectue les comptages périodiques, les enregistrements informatiques simples. Peut aussi tenir une caisse ou vendre des produits alimentaires. Peut être amené à utiliser un engin de manutention.	
Vendeur/Vendeuse	Accueille et sert le client au sein de rayons nécessitant une préparation et/ou un conditionnement spécifique du produit (viande, poisson, traiteur ...) en surveillant la rotation et la qualité des produits. Assure la propreté, l'hygiène des rayons concernés, la conservation du stock dans les meubles et les réserves appropriés. Dispose et présente les produits à la vente.	
Hôte/Hôtesse d'accueil	Répond à l'ensemble des demandes de renseignements des clients, assure les opérations de location et de reprise de matériels, effectue les remboursements selon les consignes reçues, enregistre des commandes spécifiques, surveille le fonctionnement de machines en libre-service.	
Hôte/Hôtesse de caisse	Perçoit le montant des achats des clients, vérifie la validité du mode de paiement, enregistre les achats selon les modalités du matériel de caisse, assure les opérations d'ouverture, de fermeture de caisse, de prélèvements, assure la propreté et le maintien en bon état du poste de caisse ; accueille et traite les clients avec l'attitude adéquate.	
Employé(e) de Transformation	Travaille au sein d'un rayon alimentaire frais nécessitant une préparation et/ou un conditionnement spécifiques. Prépare à partir de produits semi-finis des recettes simples en respectant les procédures définies, met les produits en rayon. Nettoie le rayon ou laboratoire dans le respect des règles d'hygiène (la fonction ne requiert pas le diplôme de la spécialité).	
Chauffeur/ chauffeuse d'entrepôt	Conduit un camion pour effectuer des livraisons dans des lieux diversifiés. Décharge la marchandise et la place dans les lieux de stockage convenus. Reprend les emballages vides. Prend note des litiges simples avec les clients et les transmet. Veille au bon état de fonctionnement de son véhicule.	
Agent de Sécurité/ Agente de sécurité	Participe à la sécurité des personnes et des biens, dans le respect des règles des établissements recevant du public. Observe notamment les comportements et en cas d'infraction, interpelle et conduit la personne vers le service compétent pour constat.	
Contrôleur/ Contrôleuse	Contrôle la conformité du chargement d'une palette ou d'un roll avec le bon de livraison. Appose une marque de vérification ainsi que l'adresse du destinataire. Met en place les moyens de respecter l'intégrité du chargement jusqu'au destinataire.	
Réceptionnaire	Vérifie la conformité des produits livrés avec la commande et range les produits dans l'ordre voulu, à l'aide éventuellement d'engins de manutention. Transmet aux services indiqués les documents attestant les livraisons après les avoir annexés. Peut participer au déchargement des marchandises.	

EMPLOYÉ(E)S (suite)	Définitions	Niveaux
<p>Agent/agente d'exploitation logistique</p> <p>Cariste d'entrepôt</p> <p>Ouvrier/Ouvrière d'entretien</p> <p>Agent administratif 2/ Agente Administrative 2</p>	<p>Assure complètement la tenue d'un secteur en entrepôt (épicerie, boissons, DHP ...).</p> <p>Pour une zone d'entrepôt, assure dans le respect des règles de sécurité, de délai et d'écoulement, le stockage, l'adressage et l'approvisionnement des aires de prélèvement en coordination avec la réception et la préparation. Peut assurer la préparation des marchandises.</p> <p>Par un diagnostic simple sur des symptômes connus, réalise les opérations de dépannage sur une machine ou une installation. Effectue les opérations courantes d'entretien, dans sa spécialité sur des installations ou véhicules.</p> <p>En plus des travaux effectués par l'agent administratif 1, vérifie des factures, des bordereaux, des états ... à l'aide de données diverses.</p>	
<p>Fonctions-repères</p> <p>Employé(e) commercial(e) 1</p> <p>Préparateur/ Préparatrice</p> <p>Gardien/Gardiennne</p> <p>Agent administratif 1/ Agente Administrative 1</p>	<p>LES FONCTIONS DE NIVEAU 1 COMPORTENT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX SIMPLES NE NÉCESSITANT PAS DE CONNAISSANCES PRÉALABLES PARTICULIÈRES</p> <p>Dispose et présente les articles dans les rayons du magasin. Assure l'information des prix en rayon, la propreté, effectue les déplacements de produits entre les réserves et les rayons et répond aux demandes ponctuelles des clients. En cafétéria, met en place les buffets, débarrasse la salle, nettoie les locaux et la vaisselle.</p> <p>Prépare en entrepôt une commande de magasin, cherche les articles, prélève les quantités, les repère par étiquetage, les charge sur rolls ou palettes, enregistre les modifications.</p> <p>Surveille par des rondes et/ou à l'aide d'un réseau vidéo, l'ensemble des locaux d'un établissement et en cas d'incident, fait appel, selon des consignes précises, à des services internes ou externes.</p> <p>Effectue des travaux administratifs simples tels que classements ordinaires, photocopies, agrandissements, réception expédition de courrier, tri, calculs simples, transcriptions ...</p>	1

ANNEXE II

AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS

Article 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération de la catégorie « agents de maîtrise et techniciens ».

On entend par «agents de maîtrise et techniciens» les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel et la compétence technique correspondante, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée, ou de la responsabilité assumée.

Tout agent de maîtrise et technicien, à son échelon, dans son secteur, doit faire respecter les règles de discipline générale et les consignes de sécurité, ou rendre compte du non-respect de celles-ci.

Article 2 - PÉRIODE D'ESSAI

2.1. La durée de la période d'essai est fixée à deux mois.

Pendant cette période d'essai, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité.

Pendant le reste de la période d'essai, lorsque celle-ci est prolongée en application du point 2.2. ci-dessous et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les parties se préviendront au moins 10 jours à l'avance de leur intention de se séparer.

2.2. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, soit d'abrégé la période d'essai, soit de la prolonger une fois dans la limite de 2 mois. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

2.3. L'agent de maîtrise invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du niveau de classification et de la rémunération garantie correspondante.

Article 3 - ENGAGEMENT DÉFINITIF

Tout agent de maîtrise qui a satisfait à la période d'essai reçoit obligatoirement à l'expiration de celle-ci une lettre d'engagement définitif précisant :

la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;
la classification et le niveau hiérarchique par référence à la classification professionnelle ;
la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, forfait d'horaire de travail correspondant à la rémunération forfaitaire s'il y a lieu ...) ;

éventuellement, les autres clauses particulières.

Article 4 - RÉMUNÉRATION

Les agents de maîtrise peuvent bénéficier d'une rémunération forfaitaire dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles (cf article 5-7).

L'établissement du salaire forfaitaire doit tenir compte de tous les avantages légaux et conventionnels du travail éventuel du dimanche, des jours fériés et des majorations relatives aux heures supplémentaires.

En application de l'article 3-11 de la convention collective nationale, le bulletin de paie des agents de maîtrise devra notamment comporter le nombre d'heures de travail forfaitaires auxquelles correspond la rémunération versée.

Lorsque des circonstances exceptionnelles modifient de façon importante la durée normale du travail, la direction détermine, en accord avec l'intéressé, une compensation en tenant compte des majorations légales et conventionnelles.

Article 5 - COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS

Les agents de maîtrise et techniciens recevront, dans les conditions prévues à l'article 7-4 de la convention collective, et après un an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui leur sera versée à partir du 9^{ème} jour suivant l'arrêt de travail, et qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de ses appointements nets mensuels dans les conditions suivantes :

- 5.1.** de 1 à 5 ans de présence : 1 mois 1/2 en cas de maladie ou 2 mois en cas d'accident du travail ;
- 5.2.** de 5 à 10 ans de présence : 2 mois 1/2 en cas de maladie ou 3 mois en cas d'accident du travail ;
- 5.3.** de 10 à 20 ans de présence : 3 mois en cas de maladie ou 4 mois en cas d'accident du travail ;
- 5.4.** après 20 ans de présence : 4 mois en cas de maladie ou 6 mois en cas d'accident du travail.
- 5.5.** Le délai de carence de 8 jours calendaires ne joue pas :
 - 5.5.1.** En cas d'hospitalisation ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle).

- 5.5.2.** En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

5.5.3. En cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à un mois.

Article 6 - PRÉAVIS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque ne peut être inférieure à 2 mois.

La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre partie doit faire l'objet d'une notification par pli recommandé avec accusé de réception. Cette notification spécifie exclusivement la durée du préavis et la date exacte de fin de contrat.

6.3. En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

6.4. Lorsqu'il y a accord entre les parties ou en cas de licenciement collectif, l'agent de maîtrise licencié qui trouve un emploi avant l'expiration de son délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Dans les autres cas, l'agent de maîtrise licencié doit prévenir son employeur au moins 15 jours à l'avance. Pendant cette période, les deux heures d'absence ne sont plus dues ni indemnisées.

Quand un agent de maîtrise démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur.

Article 7 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

7.1. En application de l'article 3-14 de la convention, une indemnité de licenciement est accordée aux agents de maîtrise licenciés dans les conditions ci-après :

7.1.1. Agent de maîtrise ayant de 2 à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 1/10^{ème} de mois par année de présence.

Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

7.1.2. Agent de maîtrise ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

- 2/10^{ème} de mois par année de présence, pour la tranche de 1 à 10 ans ;

- 3/10^{ème} de mois par année de présence, pour la tranche après 10 ans ;

7.1.3. Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que déterminée au point 7.1.2. ci-dessus ne peut dépasser un maximum de 4 mois de salaire.

Toutefois, cette indemnité ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

C'est pourquoi le plafond de 4 mois n'est pas applicable aux salariés licenciés après 28 ans de présence qui percevront une indemnité égale à $1/6^{\text{ème}}$ de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 28 ans.

7.1.4. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au point 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3. ci-dessus, est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 du titre III ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

7.2. En cas de licenciement pour motif économique, l'agent de maîtrise licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application du point 7.1. ci-dessus jusqu'à la liquidation de sa retraite au taux plein.

Ne peut prétendre à cette majoration :

le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;

le salarié dont l'âge lui permet de bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage ;

le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., accord d'entreprise) ;

le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1. ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application du $4^{\text{ème}}$ paragraphe de l'article L. 122-32-5 du Code du travail) que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 122-32-6 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

Article 8 - ALLOCATION DE DÉPART EN RETRAITE

Conformément à l'article 3-15 du titre III :

8.1. Le salarié, qui prend sa retraite à partir de 60 ans et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire « plein tarif » :

- $2/20^{\text{ème}}$ de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;

- $3/20^{\text{ème}}$ de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.2. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit :

moins de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année de présence ;
à partir de 10 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année de présence pour les 10 premières années, plus $1/6^{\text{ème}}$ de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 du titre III ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant la mise à la retraite, étant entendu que dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

Article 9 - CLASSIFICATION - FONCTIONS-REPÈRES

AGENTS DE MAITRISE	Définitions	Niveaux
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Manager/Manageruse de rayon 2</p> <p>Responsable de service fonctionnel</p>	<p>LES FONCTIONS DE NIVEAU 6 IMPLIQUENT L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES DE TRAVAIL ET LE CHOIX DES MÉTHODES ET PROCÉDÉS À PARTIR D'OBJECTIFS ET DE MOYENS DÉFINIS</p> <p>Dans le cadre de la politique de la société, est responsable de l'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires et de résultats de gestion de son rayon et dispose d'une certaine autonomie sur assortiment et/ou les achats et/ou la fixation des prix de vente et/ou la gestion humaine et sociale de son équipe.</p> <p>Anime, coordonne et supervise l'activité d'employés administratifs chargés de travaux diversifiés, garantit la fiabilité des informations traitées dans les délais convenus et la qualité des travaux exécutés en prenant les initiatives nécessaires. Conseiller de la hiérarchie dans son domaine de compétence.</p>	<p>6</p>
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Manager/Manageruse de rayon 1</p> <p>Chef de magasin</p> <p>Adjoint(e) chef de magasin</p> <p>Responsable de secteur logistique</p> <p>Approvisionneur/Approvisionneuse</p> <p>Secrétaire de direction</p>	<p>LES FONCTIONS DE NIVEAU 5 IMPLIQUENT LA PARTICIPATION À LA DÉFINITION DES PROGRAMMES DE TRAVAIL ET À LA RÉALISATION DES OBJECTIFS DE L'ÉTABLISSEMENT</p> <p>Responsable de l'approvisionnement, de la tenue et de l'animation de son rayon ; de l'organisation et de l'animation de son équipe ; dans le respect de la politique et des instructions établies par la société dans tous les domaines (commercial, gestion, social ...). Peut être amené dans le cadre d'instructions données, à réaliser des achats.</p> <p>Assure la bonne marche d'un magasin maxi-discount ou d'une supérette et l'atteinte des résultats fixés, dans le cadre des politiques et règles fixées par la société. Supervise et anime le personnel de l'établissement.</p> <p>Dans un magasin maxi-discount ou une supérette, aide le ou la chef de magasin et le ou la supplée dans toutes ses attributions en cas d'absence. A vocation à devenir chef de magasin.</p> <p>Dans le secteur dont il ou elle est chargé(e) (réception, zone de préparation, expédition ...), en assure le bon fonctionnement quotidien, organise et contrôle le travail du personnel et garantit la qualité technique et administrative du service assuré par ce secteur.</p> <p>À partir des directives et des règles fixées pour élaborer et suivre des commandes, assure en quantité, en délai et en coût, l'approvisionnement d'un ensemble d'établissements en produits dont il ou elle est chargé (e).</p> <p>Assiste un directeur général ou une directrice générale de région, d'établissement ... dans les aspects administratifs, de secrétariat et d'organisation, nécessitant des relations multiples et diverses, à l'interne comme à l'externe.</p>	<p>5</p>

ANNEXE III

CADRES

Article 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION

- 1.1.** La présente annexe s'applique aux cadres dont les fonctions et qualification se trouvent définies ci-après.
- 1.2.** Sont généralement considérés comme cadres au sens de la présente annexe les salariés remplissant au moins l'une des trois conditions suivantes :

exercer effectivement, sous leur responsabilité personnelle, des fonctions de commandement ou de direction sur un personnel d'exécution ;

exercer des fonctions techniques, administratives, commerciales ou financières ou de questions sociales, en raison de leurs diplômes ou de connaissances équivalentes qui leur ont été reconnues ;

bénéficier d'une autorisation permanente, dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue, leur permettant de prendre sous leur responsabilité personnelle les décisions engageant l'entreprise.

Article 2 - PÉRIODE D'ESSAI

- 2.1.** La durée normale de la période d'essai est fixée à trois mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre six mois, renouvelable une fois après accord entre les parties.

Pendant les trois premiers mois, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant le reste de la période d'essai, et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les parties se préviendront au moins quinze jours à l'avance de leur intention de se séparer. Au-delà de la première période de six mois, ce préavis est porté à 1 mois.

- 2.2.** Les parties peuvent décider d'un commun accord d'abrèger la période d'essai déterminée ci-dessus. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.
- 2.3.** Le cadre invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir et de la rémunération garantie correspondante.

Article 3 - ENGAGEMENT DÉFINITIF

Tout cadre qui a satisfait aux conditions de travail exigées pendant la période d'essai, reçoit obligatoirement à l'expiration de celle-ci une lettre d'engagement définitif précisant :

- la fonction occupée et les lieux où elle s'exercera ;

- la classification et le niveau hiérarchique par référence à la classification professionnelle ;
- la rémunération et les modalités (primes, commissions, avantages en nature ...) ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

Article 4 - MODIFICATION AU CONTRAT

- 4.1.** Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments de l'article 3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.
- 4.2.** En cas de modification d'emploi comportant déclassement ou déplacement dans une autre agglomération, le cadre dispose d'un délai de réflexion d'un mois, avant de faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les conditions.
- 4.3.** Le refus motivé d'accepter le déclassement ou le déplacement dans une autre agglomération ne constitue pas par lui-même un motif légitime de rupture de contrat.

Si la modification n'est pas acceptée par le cadre et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra au cadre le préavis et, le cas échéant, les indemnités prévues à l'article 10 de la présente annexe.

- 4.4.** Les dispositions des paragraphes 4.2. et 4.3. concernant le déplacement dans une autre agglomération ne jouent pas au cas où, dans le contrat d'embauche du cadre, il est indiqué que la nature de ses fonctions peut l'appeler à des déplacements d'une agglomération à une autre.

Il est recommandé, en cas de déplacement dans une autre agglomération, de tenir compte, dans la mesure du possible, des obligations scolaires des enfants de l'intéressé.

Article 5 - RÉMUNÉRATION

- 5.1.** Les cadres peuvent bénéficier d'un forfait de rémunération dans les conditions prévues aux articles 5-7.1, 5-7.2 et 5-7.3 de la présente convention.
- 5.2.** Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de personnel de l'entreprise.

Article 6 - MALADIES, ACCIDENTS

- 6.1.** Si l'organisation du service impose le remplacement du cadre malade, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi, et sous cette réserve, sera couvert par les dispositions de la présente convention.

En cas d'absence prolongée pour une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, le licenciement du cadre ne pourra avoir lieu avant l'expiration du délai de 4 mois dès lors qu'il justifie de 6 mois de présence effective dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail.

Le délai de protection est majoré de :

- 2 mois après 4 ans de présence ;
- 3 mois après 8 ans de présence ;
- 4 mois après 12 ans de présence ;
- 5 mois après 15 ans de présence.

6.2. Si l'indisponibilité du cadre persiste au-delà de la période de protection ci-dessus, l'employeur pourra notifier le licenciement par lettre recommandée en respectant la procédure légale de licenciement. Le cadre bénéficiera de l'indemnité de congédiement et des indemnités de congés payés s'il remplit les conditions requises.

Article 7 - COMPLÉMENT DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT OU DE MATERNITÉ

7.1. Les cadres recevront, dans les conditions prévues à l'article 7-4 de la convention collective, et après 1 an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou accident du travail, le maintien de leurs appointements nets mensuels, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise :
 - * 3 mois à 100 % en cas de maladie ou 4 mois en cas d'accident du travail ;
- de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise :
 - * 4 mois à 100 % en cas de maladie ou 5 mois en cas d'accident du travail ;
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise :
 - * 5 mois à 100 % en cas de maladie ou 7 mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise, est ramenée à 1 mois.

7.2. Les compléments de salaires prévus en cas d'accident du travail visés à l'alinéa ci-dessus sont également versés en cas de maternité (dans la limite du congé légal de maternité) et se substituent à ceux prévus à l'article 7-6.6 du titre VII.

Article 8 - CONGÉS PAYÉS

Les conditions d'attribution des congés supplémentaires d'ancienneté venant éventuellement s'ajouter à ceux prévus par l'article 7-1 des dispositions communes seront discutées au sein de chaque entreprise.

Article 9 - PRÉAVIS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

9.1. La durée du préavis est fixée à trois mois, sauf en cas de faute grave.

- 9.2.** La rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties doit faire l'objet d'une notification par pli recommandé avec accusé de réception. Cette notification spécifie exclusivement la durée du préavis et la date exacte de fin de contrat.
- 9.3.** Quand un cadre congédié trouve un emploi avant l'expiration du délai congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis, sauf accord entre les parties, à condition d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 9.5. ci-après.
- 9.4.** Quand un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur.
- 9.5.** Pendant la période de préavis, les cadres congédiés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement ; ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

Article 10 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

- 10.1.** En application de l'article 3-14 du titre III, une indemnité de licenciement est accordée aux cadres licenciés dans les conditions ci-après :

10.1.1. Cadres ayant de 2 à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 1/10^{ème} de mois par année de présence. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

10.1.2. Cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

- 3/10^{ème} de mois par année de présence, pour la tranche de 1 à 10 ans ;
- 4/10^{ème} de mois par année de présence, pour la tranche de 10 à 20 ans ;
- 5/10^{ème} de mois par année de présence, pour la tranche au-delà de 20 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

- 10.2.** En cas de licenciement pour motif économique, le cadre licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application du point 10.1. ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié dont l'âge lui permet de bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention sur le régime d'assurance-chômage jusqu'à la liquidation de sa retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., accord d'entreprise) ;

le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

- 10.3.** Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au point 10.1. ci-dessus est le salaire plein tarif tel qu'il est défini à l'article 23 de la présente convention ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.
- 10.4.** Si un cadre est congédié dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à celle lui ayant été acquise au moment de son déclassement.
- 10.5.** Les indemnités prévues au point 10.1. ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application du 4^{ème} paragraphe de l'article L 122-32.5 du Code du travail) que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L 122-32.6 du Code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

Article 11 - ALLOCATION DE DÉPART EN RETRAITE

- 11.1.** Conformément à l'article 3-15 du titre III, tout cadre pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de 60 ans, mais les intéressés devront se prévenir au moins 6 mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.
- 11.2.** Le cadre qui prend sa retraite à partir de 60 ans a droit, s'il a au moins 5 ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ en retraite.

Le montant de cette allocation, qui ne peut dépasser un maximum de 6 mois, est calculé comme suit en salaire « plein tarif » en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

2/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
3/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans ;
5/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans.

- 11.3.** Le cadre qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ à la retraite calculée comme suit :

2/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
1/6^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans ;
5/20^{ème} de mois par année de présence pour la tranche de plus de 20 ans à 40 ans ;
1/6^{ème} de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 40 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 3-12 de la présente convention ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant la mise à la retraite, étant entendu que toute prime de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que prorata temporis.

Article 12 - CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS

- 12.1.** En cas de conflit collectif concernant uniquement des cadres bénéficiaires de la présente annexe, la Commission prévue à l'article 1-5 du titre I ne comprendra qu'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de cadres, signataires de la présente annexe, et un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.
- 12.2.** Les autres dispositions de l'article 1-5 sont applicables.

Article 13 - CLASSIFICATION - FONCTIONS-REPÈRES

CADRES	Définitions	Niveaux
<i>Fonctions-repères</i>	LES FONCTIONS DE RESPONSABILITES MAJEURES SONT CLASSEES DANS LE NIVEAU 9. ELLES SE CARACTERISENT PAR LA PARTICIPATION À LA DÉFINITION DE LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE	9
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Directeur/Directrice d'hypermarché</p> <p>Directeur/Directrice d'entrepôt régional</p>	<p>LES FONCTIONS DE NIVEAU 8 EXIGENT LA RESPONSABILITÉ DU CHOIX DES MOYENS ET DE LA RÉALISATION D'OBJECTIFS</p> <p>Dirige un hypermarché d'une société centralisée. Est responsable des résultats économiques et humains de son magasin. Anime l'équipe d'encadrement, de façon à optimiser les résultats, le fonctionnement, et l'image de son établissement. Est responsable du dialogue social et de la qualité du management.</p> <p>Dans le cadre de la politique logistique de la société, assume la responsabilité du fonctionnement de l'entrepôt en optimisant les résultats et la qualité des services par rapport aux coûts de fonctionnement. Est responsable du dialogue social et de la qualité du management.</p>	8
<p><i>Fonctions-repères</i></p> <p>Directeur/Directrice de Supermarché</p> <p>Manageur/ Manageuse de département</p> <p>Acheteur/Acheteuse</p> <p>Contrôleur/ Contrôleuse de gestion</p>	<p>LES FONCTIONS DE NIVEAU 7 COMPORTENT LA PARTICIPATION À L'ÉLABORATION DES OBJECTIFS ET À LA RÉALISATION DE CEUX-CI DANS SON UNITÉ (ÉTABLISSEMENT, SERVICE)</p> <p>Assure la responsabilité de la marche de son supermarché, et l'atteinte des résultats fixés, dans le cadre de l'application des politiques commerciale, de gestion, sociale, établies par sa société. Dirige et anime son équipe. Il/elle participe à l'élaboration du budget prévisionnel du magasin.</p> <p>Assure dans son département la mise en œuvre des politiques commerciale, de gestion et sociale définies par la société. Dirige et anime son équipe.</p> <p>Participe à l'élaboration d'une politique d'achat et de choix de fournisseurs. Négocie un marché de fourniture, pour toutes les conditions d'achat.</p> <p>En accord avec les responsables opérationnels, valide et coordonne l'établissement des budgets en cohérence avec les objectifs compatibles entre eux. Dans le cadre du suivi budgétaire, identifie les actions correctives à proposer. Élabore les instruments nécessaires au contrôle (tableaux de bord). Assure un suivi permanent de la réalisation du budget de l'unité, la mesure des écarts entre les prévisions et les résultats, ainsi que la mise en œuvre des actions correctives et le pilotage du résultat.</p>	7

ANNEXE IV

Personnel d'encadrement

PRÉAMBULE

Les parties contractantes se sont rencontrées en vue d'examiner les garanties conventionnelles reconnues aux cadres et agents de maîtrise par la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire du 29 mai 1969 avec les orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement.

Elles ont constaté que le développement des entreprises à dominante alimentaire, la diversification de leurs activités, l'introduction des nouvelles techniques, l'évolution sociale, ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension des domaines de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer.

Elles ont déclaré, à cette occasion, leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement - indispensables à la bonne marche des entreprises - dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués, pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent :

Article 1^{er} - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de commandement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.

Il est applicable au personnel relevant des annexes II et III de la présente convention compris dans la définition figurant à l'article 2 ci-dessous ; il complète les mêmes annexes.

Article 2 - DÉFINITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens qui répondent au moins à deux des critères suivants :

- 2.1. Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises.
Cette formation est attestée par un diplôme de niveau III ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire.
- 2.2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.

- 2.3.** Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs délégués.

Article 3 - RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise, et adhèrera à ses objectifs dans un esprit de confiance et de loyauté qu'il sera associé à la mise en œuvre de celle-ci.

Quelle que soit sa position hiérarchique, il doit jouer un rôle déterminant pour l'efficacité économique de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en menant une action de sensibilisation constante à la qualité du service apporté à la clientèle (service rendu, qualité des produits) ;
- en l'incitant à participer à la vie de l'équipe et de l'entreprise (ou de l'établissement) ;
- en favorisant les conditions d'une réelle participation de l'équipe à la vie de l'entreprise, notamment par une information appropriée ;
- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;
- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions d'hygiène et de sécurité en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. La direction doit fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il contribue au rapprochement du monde de l'éducation, de celui des entreprises en participant, dans une mesure compatible avec ses fonctions et en accord avec l'employeur, aux enseignements technologiques, scolaires et universitaires.

Article 4 - INFORMATION, CONCERTATION, FORMATION

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information au plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information de qualité sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances économiques que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants élus.

Dans le domaine de la formation, les entreprises sont incitées à mettre en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement, adaptés à leurs objectifs définis ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie et de la gestion de l'entreprise, de l'hygiène et de la sécurité.

Article 5 - CONTRAT DE TRAVAIL

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

5.1. Information préalable à l'embauche

Pour permettre la signature du contrat de travail (ou lettre d'embauche) en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat de travail sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

5.2. Engagement

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues aux articles 3 des annexes II et III de la présente convention, mention de la convention collective nationale et, le cas échéant, de l'accord collectif d'entreprise applicables.

Le contrat de travail (ou lettre d'engagement) du personnel d'encadrement doit préciser la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu, en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève.

Les délégations de pouvoir doivent faire l'objet d'un écrit précisant les domaines sur lesquels elles portent, les bénéficiaires disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

5.3. Horaires de travail

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec ses aspirations et ses responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Dans cette optique, les entreprises sont incitées à examiner les modalités d'organisation du travail permettant à ce personnel de faire face aux éventuelles responsabilités extra-professionnelles qu'il exerce (qu'elles soient en rapport ou non avec sa profession) ; les cadres et agents de maîtrise rechercheront, si besoin est, une meilleure organisation personnelle leur permettant d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles.

Il est, en outre, rappelé que les horaires de travail font l'objet des dispositions de l'article 5.7. du titre V de la présente convention.

5.4. Mobilité - Mutations géographiques

La mobilité est une des caractéristiques inhérentes aux métiers de la distribution : elle peut d'ailleurs être un moyen privilégié de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail.

Les conditions de sa mise en œuvre feront, en outre, l'objet d'un règlement spécifique à l'entreprise.

En cas de mutation nécessitant un changement de résidence, l'entreprise prendra en charge les frais de déménagement, sur présentation de devis soumis à son agrément, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille. Les conditions dans lesquelles s'effectuera la mutation seront réglées au niveau de chaque entreprise ; il est toutefois recommandé de tenir compte des obligations scolaires des enfants et d'un éventuel délai de prévenance.

En cas de force majeure ou pour un motif impératif (cas fortuit), la mutation pourra être différée.

A l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, les entreprises mettront en œuvre les actions de formation, qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

5.5. Ancienneté

Lorsqu'un membre de l'encadrement passe, après l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, ou inversement, l'ancienneté acquise dans l'entreprise (décomptée dans les conditions fixées à l'article 3-16 de la présente convention) quittée par l'intéressé, est prise en considération lors de la négociation des nouvelles dispositions contractuelles.

5.6. Voyages et déplacements

Le mode de déplacement est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité ...). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

5.7. Expatriation

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la CEE et hors de la CEE.

Ces dispositions doivent tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont en règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Lors du retour dans l'entreprise d'origine, il bénéficiera, si nécessaire, d'une formation adaptée au nouvel emploi et environnement.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

Article 6 - PROMOTION ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Le secteur de la distribution, en raison de son évolution due à la nécessité de répondre aux aspirations des consommateurs, a toujours favorisé les promotions internes fondées sur les aptitudes et la valeur personnelle des collaborateurs qu'il occupe.

Cette politique doit être poursuivie, car elle favorise l'évolution de carrière.

A cet effet, les entreprises sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs, pour faire périodiquement le point et envisager d'éventuelles actions de formation complémentaire.

Un tel entretien, qui sera de préférence étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période d'un an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure (dans lequel ils font « fonction de »).

Si le bilan établi à l'issue de l'entretien montre que le salarié assume la plénitude de la fonction, il devra en obtenir la qualification et les avantages qui lui sont attachés.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, coefficient, salaire ...).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3-1 de la convention collective, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel, chaque fois que possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Article 7 - INVENTIONS

Les inventions sont régies par les dispositions de la loi n° 68.1 du 2 janvier 1969 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78.742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions réglementaires prises pour son application.

Toute invention brevetée qui, notoirement appliquée, accroît la productivité dans le domaine où elle s'applique, donne lieu à une gratification en rapport avec sa valeur.

Article 8 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'employeur, ou de concurrencer directement ce dernier, après la rupture du contrat de travail.

Les entreprises appliquant une clause de non-concurrence devront respecter les règles et restrictions suivantes :

- déterminer la nature des activités qui y sont soumises ;
- délimiter le cadre géographique où elle s'applique en fonction des caractéristiques de l'entreprise et des fonctions assumées ;
- déterminer la nature de la contrepartie ;
- fixer la durée qui ne pourra excéder le temps passé par le membre de l'encadrement dans l'entreprise avec un plafond de deux ans.

Article 9 - DATE D'APPLICATION

Le présent accord est applicable depuis le 1^{er} janvier 1985.

ANNEXE V

FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE (FIMO) et FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ (FCOS) DES CHAUFFEURS

Article 1 - FORMATION INITIALE ET CONTINUE

La formation initiale et continue doit permettre aux chauffeurs de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos.

S'agissant de la sécurité à l'arrêt, il est tenu compte des conditions particulières d'exercice de l'activité dans le secteur, qui sont caractérisées notamment par :

- la fréquence des arrêts (livraison lors d'une même tournée de nombreux points de vente) ;
- la diversité des lieux de livraison (centres-villes, périphéries des villes ...).

Elle doit également, compte tenu des caractéristiques des produits transportés (produits alimentaires très périssables, périssables, congelés ou surgelés ...), contribuer au respect des règles d'hygiène permettant d'assurer aux consommateurs une sécurité alimentaire optimale, ainsi qu'à la tranquillité des riverains situés à proximité des points de livraison.

SECTION I

FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE DES CHAUFFEURS (FIMO)

Article 2 - SALARIÉS CONCERNÉS

- 2.1.** Tout salarié titulaire du permis de conduire requis et reconnu apte à la conduite d'un véhicule de plus de 7,5 t de PTAC doit avoir satisfait, dans les conditions fixées à l'article 3 ci-après, à une formation initiale minimale lui permettant d'acquérir les connaissances générales nécessaires à la conduite d'un tel véhicule, ainsi que celles plus particulières relevant du secteur d'activité.
- 2.2.** Sont soumis aux obligations de formation du présent titre suivant le calendrier prévu à l'article 5 ci-après :

les salariés embauchés sous CDI à compter du 1^{er} janvier 2000 pour occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur tel que défini au point 2.1. ci-dessus ;
tout autre salarié de l'entreprise sous CDI affecté postérieurement au 1^{er} janvier 2000 à un emploi de chauffeur tel que défini au point 2.1. ci-dessus.

2.3. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

les salariés titulaires lors de leur embauche ou de leur nouvelle affectation d'un des diplômes suivants :

CAP de conduite routière (anciennement "de conducteur routier") ;
BEP conduite et service dans les transports routiers ;
CFP de conducteur routier ;

les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes et titres professionnels visés ci-dessus), une formation comprenant la totalité des actions énumérées à l'article 3 ci-dessous, dans les conditions définies à l'article 4 ci-après ;

les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre par exemple d'une reconversion ou d'une promotion, une formation destinée à la fonction de chauffeur comprenant la totalité des actions énumérées à l'article 3 ci-dessous, dans les conditions fixées à l'article 4 ci-après.

2.4. Les dispositions du point 2.1. ne sont pas applicables :

aux salariés ayant exercé le métier de chauffeur, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente d'un véhicule de plus de 7,5 t de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que chauffeur travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans au 1^{er} janvier 2000 ou reprenant à compter de cette date une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux ans consécutifs ;

aux salariés, sous contrat indéterminée, exerçant ponctuellement la fonction de chauffeur moins de 300 heures par an ;

aux salariés exerçant la fonction de chauffeur sous contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 6 mois.

ARTICLE 3 - DURÉE ET CONTENU DE LA FIMO

3.1. La FIMO est fixée à 3 semaines.

La semaine de formation visée au point 3.3. ci-après effectuée dans l'entreprise peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, cette formation devra débuter dans les trente jours suivant la fin de la formation visée au point 3.2. ci-dessous.

3.2. Les modules de progression pédagogique correspondant à la formation des deux premières semaines doivent répondre aux objectifs suivants :

connaissance des caractéristiques techniques des véhicules ;
éléments de sécurité ;
réglementation transport ;
conduite et manœuvres rationnelles dans le strict respect du code de la route ;
connaissance et respect des règles d'arrimage ;
comportement et hygiène de vie ;
règles et comportement adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise (produits alimentaires frais, congelés ou surgelés notamment).

3.3. Afin de développer la prévention, compte tenu des activités de l'entreprise, dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de chauffeur, la semaine de formation en entreprise sera consacrée :

à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ;
à la reconnaissance des lignes et des tournées ;
à l'information sur la démarche "qualité" développée dans l'entreprise ;
à la prévention et au règlement des litiges ;
au perfectionnement sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de ballant ;
au comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

3.4. Tout salarié titulaire d'une FIMO, nouvellement embauché à compter du 1^{er} janvier 2000 afin d'exercer à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente les fonctions de chauffeur, bénéficiera de la formation d'une semaine en entreprise visée au point 3.3. ci-dessus.

3.5. Les initiatives nécessaires seront prises pour que les modules de progression pédagogique définis aux points 3.2. et 3.3. ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre homologué intéressant la fonction de chauffeur.

3.6. Tout chauffeur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande dans le cadre du congé individuel de formation, du capital de temps de formation ou du plan de formation de l'entreprise dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés au point 2.3.

3.7. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation figurent en deuxième partie.

ARTICLE 4 - RÉALISATION DE LA FIMO

4.1. La formation visée à l'article 3 de la présente annexe peut être suivie par les personnels concernés :

soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;

soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
soit dans le cadre d'un contrat de travail : si cette formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle desdites actions.

4.2. Cette formation peut être assurée :

soit par des organismes de formation ayant fait objet d'un agrément par le Ministère des transports ;

soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation de formateur adaptée et reconnue, et justifiant d'une expérience minimale de 5 années dans la fonction de chauffeur ou conducteur routier.

La formation visée au point 3.3. de la présente annexe sera réalisée en entreprise sous l'autorité de la direction.

Des chauffeurs de l'entreprise reconnus pour leur expérience, leur compétence et ayant une expérience minimale de 3 ans d'exercice dans les activités du transport routier, pourront être désignés comme tuteurs afin d'accompagner individuellement les stagiaires.

A cet effet, ils bénéficieront d'une formation pour se préparer à leur double rôle pédagogique et d'encadrement.

Les tuteurs sont choisis sur la base du volontariat. Ils ont pour mission d'accueillir, d'aider les chauffeurs en formation, particulièrement en assurant la coordination nécessaire entre la formation théorique et pratique. Les tuteurs doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leur mission qui sera prise en compte pour leur appréciation professionnelle au sein de l'entreprise.

4.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée au point 3.3. sera supervisée par les organismes ou centres de formation agréés.

ARTICLE 5 - CALENDRIER D'APPLICATION (cf aussi partie I)

FIMO à faire	avant le 1^{er}/07/2002	avant le 1^{er}/07/2003	après le 1^{er}/07/2004
Chauffeurs concernés	Chauffeurs nés après le 1 ^{er} /01/1973	Chauffeurs nés après le 1 ^{er} /01/1966	Tous les autres chauffeurs quelle que soit leur date de naissance

ARTICLE 6 - FINANCEMENT DES FRAIS DE LA FIMO

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 de la présente annexe est assuré notamment par :

les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs régionaux ;
les fonds mutualisés de formation par alternance ;
les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise, un emploi autre que celui de chauffeur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de chauffeur.

SECTION II

FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SÉCURITÉ (FCOS)

ARTICLE 7 - SALARIÉS CONCERNÉS

Tout chauffeur d'un véhicule de plus de 3,5 t de PTAC et de plus de 14 m³ doit bénéficier d'une formation continue de sécurité dont la périodicité et le contenu sont adaptés aux différentes catégories de chauffeurs concernés.

ARTICLE 8 - CALENDRIER D'APPLICATION ET PÉRIODICITÉ DE LA FCOS

Les salariés visés par la présente annexe bénéficieront, selon leur situation, de la formation continue obligatoire de sécurité dans les conditions précisées dans la première partie.

ARTICLE 9 - DURÉE MINIMALE ET CONTENU DE LA FCOS

9.1. La durée de la formation continue obligatoire de sécurité est de deux jours consécutifs.

Toutefois, certaines catégories de salariés bénéficieront d'une journée supplémentaire d'adaptation dans l'entreprise afin d'appréhender les spécificités de celle-ci (cf parties I et III).

9.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des chauffeurs concernés. Le temps passé en formation est rémunéré comme temps de travail.

9.3. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent correspondre aux objectifs suivants :

perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile ;
actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;
sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers et des riverains situés à proximité des lieux de livraison.

9.4. Les programmes et les modules de formation figurent en troisième partie.

ARTICLE 10 - RÉALISATION DE LA FCOS

La formation continue obligatoire doit être assurée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 4 ci-dessus.

La journée supplémentaire d'adaptation dans l'entreprise sera animée sous la responsabilité de la direction.

Des tuteurs, dans les conditions fixées à l'article 4 ci-dessus, pourront être désignés afin d'accompagner individuellement les stagiaires.

Quelles qu'en soient les modalités, la FCOS sera supervisée par les organismes ou centres de formation agréés.

ARTICLE 11 - FINANCEMENT DES FRAIS DE LA FCOS

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité est assuré par :

les aides éventuelles spécifiques de l'État ou des régions en application des contrats d'objectifs existants ;

les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;

la contribution des entreprises au titre du plan de formation.

SECTION III

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 12 - ATTESTATIONS DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE

12.1. Attestations de formation initiale

a/ L'attestation de présence dans l'entreprise au 31 décembre 1999 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base de la déclaration préalable d'embauche pour le personnel embauché à compter du 1^{er} janvier 1995 ou sur la base de la DDAS pour le personnel embauché avant cette date. Une attestation-type (cf quatrième partie) est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux chauffeurs concernés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2000 au plus tard.

b/ Pour les personnels reprenant une activité de chauffeur après l'avoir interrompue conformément aux dispositions du point 2.4. de la présente annexe, une attestation-type (cf partie IV) d'exercice du métier de chauffeur est délivrée par le nouvel employeur sur présentation des bulletins de paye ou du (des) certificats(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de chauffeur selon les modalités fixées au paragraphe a/ ci-dessus.

Aucune attestation-type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1^{er} juillet 2002.

c/ Pour les salariés énumérés au point 2.3. de la présente annexe, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur diplôme ou d'une attestation de suivi de stage par les chauffeurs concernés.

d/ Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance à compter du 1^{er} janvier 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 2.3 de la présente annexe. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

e/ Pour les autres personnels embauchés à compter du 1^{er} janvier 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation agréés. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

12.2. Attestation de formation continue

Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire visée par la section II du présent chapitre, une attestation suivant le modèle prévu dans la partie IV est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés.

Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant sa fin de validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité.

Cette attestation est valable cinq ans à compter de la date de sa délivrance ; cette validité peut être prolongée pour une durée de deux ans pour les chauffeurs devant partir en retraite dans ce délai.

12.3. Contrôle de l'attestation

Tout chauffeur doit être en mesure de présenter les attestations, visées au présent article, à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

ARTICLE 13 - CALENDRIER D'APPLICATION

Figure en première partie un tableau récapitulatif des obligations de formation initiale et continue.

PARTIE I

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES OBLIGATIONS DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE

	PERSONNES CONCERNÉES	DURÉE DE LA FORMATION	MOMENT OÙ LA FORMATION DOIT INTERVENIR	DATE À LAQUELLE LA FORMATION DOIT INTERVENIR
FORMATION INITIALE	Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ de 300 H par an) la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO	3 semaines dont 1 en entreprise	Avant d'entrer en fonction dans l'entreprise	À partir du 01/01/2002 (cf article 5)
	Nouveau salarié en CDI amené à exercer à titre principal ou occasionnel (+ de 300 H par an) la fonction de chauffeur et titulaire de la FIMO	1 semaine en entreprise	Avant d'entrer en fonction dans l'entreprise. Thème : « adaptation à l'entreprise »	À partir du 01/01/2002
FORMATION CONTINUE	Salarié en CDI exerçant à titre principal ou occasionnel (+ de 300 H par an) la fonction de chauffeur titulaire de l'attestation FIMO de l'employeur	2 jours	1 fois tous les 5 ans	Avant le 31/07/2002
	Salarié en CDI exerçant à titre ponctuel (- de 300 H par an) la fonction de chauffeur	2 jours	1 fois tous les 3 ans	Avant le 31/07/2002
	Nouveau salarié en CDI exerçant à titre ponctuel (- de 300 H par an) la fonction de chauffeur	3 jours	1 fois avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, ensuite 2 jours tous les 3 ans	À partir du 01/01/2002
	Salarié en CDD (d'une durée maximale de 6 mois) exerçant la fonction de chauffeur et non titulaire de la FIMO	3 jours	Avant d'exercer la fonction de chauffeur dans l'entreprise, ensuite la journée en entreprise une fois par an pendant les deux années qui suivent, puis de nouveau les 3 jours (cycle = année 1 : 3 jours, années 2 et 3 : 1 jour)	À partir du 01/01/2002
	Salarié en CDD exerçant la fonction de chauffeur et titulaire de la FIMO ou/et à jour de la FCOS	1 jour	1 fois tous les ans	À partir du 01/01/2002
	Personnel intérimaire exerçant la fonction de chauffeur (titulaire de la FIMO ou/et à jour de la FCOS)	1 jour	1 fois tous les ans	À partir du 01/01/2002

PARTIE II - Programmes de formation (I) : FIMO

THÈME I - PERFECTIONNEMENT À LA CONDUITE RATIONNELLE

AXÉ SUR LES RÈGLES DE SÉCURITÉ

DURÉE : 35 H (1 semaine)

OBJECTIF : connaître, maîtriser et utiliser, de façon rationnelle et dans le respect de la réglementation, un véhicule routier

SPÉCIFICITÉ : formation à la fois théorique et pratique avec temps de conduite individuelle

CONTENU DE LA FORMATION

Module I - Caractéristiques techniques des véhicules

Temps : ½ journée

chaîne cinématique
les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur
la zone d'utilisation optimum du compte-tours
les diagrammes de recouvrement de rapport de boîte de vitesses

Module II - Les éléments de sécurité des véhicules et leurs utilisations

Temps : ½ journée

fonctionnement d'un circuit de freinage pneumatique, d'un circuit oléo-pneumatique
fonctionnement et rôle de l'ABR, des ralentisseurs, du limiteur de vitesse
utilisation et limites des freins et des ralentisseurs
utilisation combinée freins et ralentisseurs notamment dans les descentes
recherche du meilleur compromis vitesse et rapport de boîte

Module III - La réglementation transports

Temps : 1 journée

règles de circulation routière

signalisation routière spécifique aux poids lourds
restrictions et interdictions de circulation
stationnement et arrêt
utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, lits d'arrêts d'urgence)
distance de sécurité et distance d'arrêt
limitation de vitesse spécifique aux poids lourds
contrôle et sanctions

réglementation sociale dans le transport de marchandises

distinction des différents temps (conduite/attente/repos)
durées maximales du travail spécifiques aux transports
réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos
présentation et manipulation du sélecteur du chronotachygraphe
utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement
contrôle et sanctions en cas de mauvaise utilisation ou de falsification du chronotachygraphe

réglementation transports

les documents d'accompagnement des marchandises
réglementation du transport intérieur

Module IV - Comportement et hygiène de vie

Temps : ¼ journée

hygiène de vie

- choix de l'alimentation
- effets de l'alcool, des médicaments, des drogues ...
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress
- rôle fondamental du cycle de base activité/repos

respect des autres usagers

- structure et organisation de la sécurité routière
- facteurs d'accidents de la route
- facteurs aggravants concernant les véhicules lourds
- spécificités des autres usagers
- mesures prises en faveur de la sécurité routière
- permis à points

Module V - Évaluation des points I à IV vus les jours précédents

Temps: ¼ journée

Module VI - Conduite et manœuvres professionnelles

Temps : 2 journées

la pratique des manœuvres

- repérage des obstacles
- anticipation et préparation de la manœuvre
- visibilité, angles morts
- règles de sécurité dans la manœuvre

Objectif : réalisation de manœuvres professionnelles en toute sécurité

la pratique de la conduite

- anticipation dans la conduite
- utilisation de l'inertie du véhicule
- conduite de nuit ou par visibilité réduite
- prise en compte des intentions des autres usagers

Objectif : conduite professionnelle dans différentes conditions d'environnement

Ces 2 jours de pratique comporteront un temps de conduite individuelle d'une ½ journée permettant d'évaluer les capacités professionnelles du conducteur.

(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques

PARTIE II - Programmes de formation (1) : FIMO

THÈME II - APPLICATIONS DES RÈGLES DE SÉCURITÉ LIÉES AUX MARCHANDISES TRANSPORTÉES

DURÉE : 35 H (1 semaine)

OBJECTIF : connaître les règles et la réglementation en vigueur pour assurer le transport en toute sécurité, selon les différents types de marchandises

SPÉCIFICITÉ DU THÈME : formation théorique

CONTENU DE LA FORMATION

Module VII - Connaissance et respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises

Temps : 1 journée

chargement

calcul de la charge utile
calcul du volume utile
plan de chargement, incompatibilités
répartition du chargement, conséquences de la surcharge à l'essieu
centre de gravité et stabilité du véhicule

arrimage

principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage
techniques de calage et d'arrimage
utilisation de sangles d'arrimages
vérifications des dispositifs d'arrimages

Module VIII - La conduite à adopter en fonction du chargement du véhicule et des conditions de circulation

Temps : ¾ journée

les forces s'appliquant aux véhicules en mouvements
conduite à adopter avec des charges différentes
conduite à adopter suivant le profil de la route
conduite à adopter suivant les conditions climatiques
conduite à adopter la nuit
anticipation et conduite à adopter suivant le comportement des autres usagers

Module IX - Évaluation des points VII et VIII

Temps : ¼ journée

Module X - Règles et comportement spécifiques adaptés aux spécificités des produits transportés dans l'entreprise

Temps : 3 journées

À chaque fois, la formation devra être adaptée aux marchandises que les chauffeurs seront amenés à transporter (par exemple : le transport de produits alimentaires frais périssables, congelés ou surgelés).

connaissance et spécificité des marchandises transportées

connaissance des marchandises
règles de sécurité particulières et précautions à prendre pour le transport de ces marchandises
règles et conditions de chargement et de déchargement de ces marchandises
règles particulières de conduite pour le transport de ces marchandises
équipement particulier des véhicules pour le transport de ces marchandises
les documents de transports spécifiques

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

règles de circulation routière particulières à adopter pour le transport de ces marchandises

prévention des accidents du travail

 prévention des accidents du travail en circulation (attitude du conducteur, organisation du travail, manœuvres, arrêt, stationnement)

 prévention des accidents du travail à l'arrêt (entretien du véhicule, aménagements et équipements du véhicule, accès au véhicule)

 principes ergonomiques (gestes et postures à risques, protections individuelles)

comportement en situation d'urgence

 utilisation des équipements de secours et d'alerte (extincteur, coupe-batterie, panneau de signalisation d'accidents ...)

 évaluation de la situation, éviter le sur-accident, prévenir les secours, secourir les blessés

évaluation et bilan des connaissances des points abordés au cours des 3 journées

(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques

PARTIE II - Programmes de formation (1) : FIMO

THÈME III - ADAPTATION ET CONNAISSANCE DE L'ACTIVITÉ TRANSPORT EN ENTREPRISE

DURÉE : 35 H (1 semaine)

OBJECTIF : adapter et parfaire les connaissances acquises lors des modules précédents

SPÉCIFICITÉ : formation pratique dans l'entreprise

CONTENU DE LA FORMATION

Module XI - L'entreprise et son environnement

Temps : ½ journée

présentation de l'entreprise (dirigeants, activités, historique, implantations ...)
présentation de l'environnement économique de l'entreprise (chiffre d'affaires, concurrence, les clients, les fournisseurs ...)
connaissance et spécificité de la convention collective de branche
connaissance et spécificité de l'accord d'entreprise
connaissance du règlement intérieur de l'entreprise
la démarche qualité au sein de l'entreprise

La présentation sera réalisée par la direction de l'entreprise

Module XII - Comportement et rôle du conducteur

Temps : ½ journée

l'organisation des transports dans l'entreprise
les interlocuteurs du conducteur au sein de l'entreprise
différents rôles du conducteur
attitudes du conducteur et image de marque de l'entreprise vis-à-vis de ses interlocuteurs extérieurs (clients, fournisseurs ...)
lieux de livraison et respect des riverains

La présentation sera réalisée par le responsable des transports de l'entreprise

Module XIII - Conduite en situation, respect des règles de sécurité et de chargement, d'arrimage et de livraison des marchandises

Temps : 4 journées

mise en pratique des règles de conduite et de sécurité vues les semaines précédentes
prise de connaissance des matériels présents dans l'entreprise
prise de connaissance des circuits de transports et de distribution
rappel et adaptation des règles, mise en pratique du chargement, de l'arrimage et de livraison sur les véhicules
par exemple :
-> transport de palettes
-> transport de produits alimentaires périssables
-> transport sous température dirigée
-> conduite des chariots automoteurs
connaissance et application des contrôles de sécurité

À l'issue des 4 jours, une évaluation et un bilan des connaissances seront effectués sous la responsabilité de la direction de l'entreprise.

La première ½ journée sera animée par la direction de l'entreprise. Le reste du temps, chaque stagiaire poursuivra individuellement sa formation, accompagné d'un tuteur ou d'un formateur.

(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques

PARTIE III - Programmes de formation (1) : FCOS

1^{ère} JOURNÉE - ACTUALISATION DES CONNAISSANCES DE LA RÉGLEMENTATION TRANSPORT, PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET COMPORTEMENT

DURÉE : 1 journée

OBJECTIF : connaître la réglementation et son application

CONTENU DE LA FORMATION

I - La réglementation transports

Temps : ½ journée

réglementation sociale dans le transport de marchandises

distinction des différents temps (conduite/attente/repos)

durées maximales du travail spécifiques aux transports

réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos

présentation et manipulation du sélecteur du chronotachygraphe

utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement

contrôle et sanctions en cas de mauvaise utilisation ou de falsification du chronotachygraphe

réglementation transports

les documents d'accompagnement des marchandises

réglementation du transport intérieur

II - La prévention des risques et comportement

Temps: ½ journée

prévention des accidents du travail

prévention des accidents du travail en circulation (attitude du conducteur, organisation du travail, manœuvres, arrêt, stationnement)

prévention des accidents du travail à l'arrêt (entretien du véhicule, aménagements et équipements du véhicule, accès au véhicule)

principes ergonomiques (gestes et postures à risques, protections individuelles)

comportement en situation d'urgence

utilisation des équipements de secours et d'alerte (extincteur, coupe-batterie, panneau de signalisation d'accidents ...)

évaluation de la situation, éviter le sur-accident, prévenir les secours, secourir les blessés

hygiène de vie

choix de l'alimentation

effets de l'alcool, des médicaments, des drogues ...

symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress

rôle fondamental du cycle de base activité/repos

respect des autres usagers

structure et organisation de la sécurité routière

facteurs d'accidents de la route

facteurs aggravants concernant les véhicules lourds

spécificités des autres usagers

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

mesures prises en faveur de la sécurité routière
permis à points

(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques

PARTIE III - Programmes de formation (1) : FCOS

2^{ème} JOURNÉE - ACTUALISATION DES CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE CONDUITE

DURÉE : 1 journée

OBJECTIF : connaître, maîtriser et utiliser rationnellement les véhicules routiers de l'entreprise

SPÉCIFICITÉ DU THÈME : formation à la fois théorique et pratique avec un temps de conduite individuelle

CONTENU DE LA FORMATION

I - Rappel des règles de circulation routière et des principes de conduite à adopter en fonction du chargement du véhicule et des conditions de circulation

Temps : ½ journée

signalisation routière spécifique aux poids lourds
restrictions et interdictions de circulation
stationnement et arrêt
utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, lits d'arrêts d'urgence ...)
distance de sécurité et distance d'arrêt
limitation de vitesse spécifique aux poids lourds
contrôle et sanctions
les forces s'appliquant aux véhicules en mouvements
conduite à adopter avec des charges différentes
conduite à adopter suivant le profil de la route
conduite à adopter suivant les conditions climatiques
conduite à adopter la nuit
anticipation et conduite à adopter suivant le comportement des autres usagers

II - Pratique de la conduite dans différentes conditions

Temps : ½ journée

anticipation dans la conduite
utilisation de l'inertie du véhicule
conduite de nuit ou par visibilité réduite
prise en compte des intentions des autres usagers
dépassement
freinage et dispositif de ralentissements

À l'issue de la journée, une évaluation des connaissances sera réalisée.

(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques

PARTIE III - Programmes de formation (1) : FCOS

3^{ème} JOURNÉE - CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE

DURÉE : 1 journée

OBJECTIF : connaître l'entreprise et son organisation, maîtriser et utiliser rationnellement les véhicules routiers de l'entreprise

SPÉCIFICITÉ DU THÈME : formation à la fois théorique et pratique avec un temps de conduite individuelle

CONTENU DE LA FORMATION

I - L'entreprise, comportement et rôle du conducteur

Temps : ¼ journée

présentation de l'entreprise
connaissance du règlement intérieur de l'entreprise
l'organisation des transports dans l'entreprise
attitudes et rôles du conducteur, image de marque de l'entreprise vis-à-vis de ses interlocuteurs extérieurs (clients, fournisseurs, riverains des zones de livraison ...)

II - Respect des règles de conduite, de chargement, d'arrimage et de livraison des marchandises

Temps : ¾ journée

mise en pratique des règles de conduite et de sécurité
prise de connaissance des matériels présents dans l'entreprise
prise de connaissance des circuits de transports et de distribution
rappel des règles et mise en pratique du chargement, de l'arrimage et de livraison sur les véhicules
Par exemple :
-> transport de palettes
-> transport de produits alimentaires périssables
-> transport sous température dirigée
connaissance et application des contrôles de sécurité

Les temps de conduite seront effectués individuellement en compagnie d'un formateur ou du tuteur qui sera chargé d'accompagner le conducteur et de parfaire ses connaissances pratiques.

À l'issue de la journée, une évaluation sera réalisée sous la responsabilité de la direction de l'entreprise.

(1) les contenus de certains modules de formation initiale et continue sont strictement identiques

PARTIE IV

**ATTESTATION DE FORMATION INITIALE
MINIMALE OBLIGATOIRE DES CHAUFFEURS (FIMO)**

1. Attestation type pour les salariés présents dans l'entreprise au 31/12/99. Attestation à délivrer entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 mars 2000 au plus tard.

Je soussigné, -----Nom-----Prénom-----,

-----Qualité-----,

De -----Société-----, -----Adresse-----,

atteste que M. -----Nom-----, -----Prénom-----,

est employé dans notre société en qualité de -----Qualité-----,

depuis le -----Date-----.

Conformément à l'annexe V de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, cette attestation vaut attestation de FIMO.

Fait à -----, le -----.

2. Attestation type pour les salariés expérimentés embauchés dans l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2000. Attestation non valable à compter du 1^{er} juillet 2002.

Je soussigné, -----Nom-----Prénom-----,

-----Qualité-----,

De -----Société-----, -----Adresse-----,

atteste que M. -----Nom-----, -----Prénom-----,

employé dans notre société en qualité de -----Qualité-----,

depuis le -----Date-----,

justifie de l'expérience du métier de chauffeur telle que

visée à l'article 3.4 de l'annexe V de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Conformément à cet accord, cette attestation vaut attestation de FIMO.

Fait à -----, le -----.

ATTESTATION DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SECURITE (FCOS)

Je soussigné, -----*Nom*-----*Prénom*-----,

-----*Qualité*-----,

De -----*Société*-----, -----*Adresse*-----,

atteste que M. -----*Nom*-----, -----*Prénom*-----,

employé dans notre société en qualité de -----*Qualité*-----,

est titulaire d'une FCOS valable jusqu'au -----*Date de validité*-----,

conformément à l'annexe V de la convention collective nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Fait à -----, le -----.

ANNEXE VI SALAIRES MINIMA

Article 1 - Base forfaitaire mensuelle pour 169 heures payées (entreprises de 20 salariés et moins)

Niveaux	Taux horaire		Salaire mensuel [160,95 H]		Pauses [5 %]		Total mensuel	
	F	€	F	€	F	€	F	€
1A (6 premiers mois)	42,05	6,41	6 768	1031,77	338	51,53	7 106	1083,30
1B (après les 6 premiers mois)	42,33	6,45	6 813	1038,64	341	51,99	7 154	1090,62
2A (6 premiers mois)	42,57	6,49	6 852	1044,58	343	52,29	7 195	1096,87
2B (après les 6 premiers mois)	42,92	6,54	6 908	1053,12	345	52,59	7 253	1105,71
3A (12 premiers mois)	43,41	6,62	6 987	1065,16	349	53,20	7 336	1118,37
3B (après les 12 premiers mois)	44,63	6,80	7 183	1095,04	359	54,73	7 542	1149,77
4A (24 premiers mois)	45,84	6,99	7 378	1124,77	369	56,25	7 747	1181,02
4B (après les 24 premiers mois)	47,68	7,27	7 674	1169,89	384	58,54	8 058	1228,43
5	51,05	7,78	8 216	1252,52	411	62,66	8 627	1315,18
6	55,86	8,52	8 991	1370,67	450	68,60	9 441	1439,27
7	71,83	10,95	11 561	1762,46	578	88,12	12 139	1850,58
8	99,17	15,12	15 961	2433,24	798	121,65	16 759	2554,89
9	Niveau réservé aux cadres dirigeants							

Article 2 - Base forfaitaire mensuelle payée pour : 151,67 heures de travail effectif par mois ou 1 600 H par an

Niveaux	Taux horaire		Salaire mensuel [151,67]		Pauses [5 %]		Total mensuel	
	F	€	F	€	F	€	F	€
1A (6 premiers mois)	42,89	6,54	6505	991,68	325	49,55	6830	1041,23
1B (après les 6 premiers mois)	43,18	6,58	6549	998,39	327	49,85	6876	1048,24
2A (6 premiers mois)	43,42	6,62	6586	1004,03	329	50,16	6915	1054,19
2B (après les 6 premiers mois)	43,78	6,67	6640	1012,26	332	50,61	6972	1062,87
3A (12 premiers mois)	44,28	6,75	6716	1023,85	336	51,22	7052	1075,07
3B (après les 12 premiers mois)	45,52	6,94	6904	1052,51	345	52,59	7249	1105,10
4A (24 premiers mois)	46,76	7,13	7092	1081,17	355	54,12	7447	1135,29
4B (après les 24 premiers mois)	48,63	7,41	7376	1124,46	369	56,25	7745	1180,71
5	52,07	7,94	7897	1203,89	395	60,22	8292	1264,11
6	56,98	8,69	8642	1317,46	432	65,86	9074	1383,32
7	73,27	11,17	11113	1694,17	556	84,76	11669	1778,93
8	101,15	15,42	15341	2338,72	767	116,93	16108	2455,65
9	Niveau réservé aux cadres dirigeants							

Indemnité spécifique mensuelle s'ajoutant au total mensuel du tableau ci-dessus [1]

Niveaux	Indemnité spécifique	
	F	€
1A (6 premiers mois)	276	42,07
1B (après les 6 premiers mois)	278	42,38
2A (6 premiers mois)	280	42,68
2B (après les 6 premiers mois)	281	42,84
3A (12 premiers mois)	284	43,30
3B (après les 12 premiers mois)	293	44,67
4A (24 premiers mois)	300	45,73
4B (après les 24 premiers mois)	313	47,72
5	335	51,07
6	367	55,95
7	470	71,65
8	651	99,24
9	Niveau réservé aux cadres dirigeants	

[1] due en application de l'article 5-20.

Article 3 - Base forfaitaire annuelle payée pour 215 jours de travail par an

Niveaux	Total annuel	
	F	€
7	158 340	24138,78
8	228 375	34815,54

La garantie mensuelle de salaire ne peut être inférieure à celle figurant à l'article 1 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 - Frais de séjour des membres de la Commission paritaire nationale de conciliation

80 F (12,20 €) par repas principal. 170 F (25,92 €) pour la chambre et le petit déjeuner.

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Accord du 12 juillet 2001

FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE ET
DE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler
75008 PARIS

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES &
DES SECTEURS CONNEXES FO
7, passage Tenaille
75014 PARIS

Jérôme Bédier

SYNDICAT NATIONAL DES NÉGOCIANTS
SPÉCIALISÉS EN PRODUITS ALIMENTAIRES
115, rue Louis Armand
13852 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 3

FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE,
SERVICES ET FORCE DE VENTE"
197, rue du Faubourg Saint-Martin
75010 PARIS

FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
14, rue Scandicci
93508 PANTIN

FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
59/63, rue du Rocher
75008 PARIS

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES
CGTFO (FEC/CGTFO)
28, rue des Petits Hôtels
75010 PARIS

FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE
LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX