

GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES

Brochure : 3082, IDCC : 2156

Centrales d'achat de ces magasins, entrepôts.



Ce document n'est pas une version officielle, il est issu des informations de la base KALI de Legifrance (Journal Officiel). En cas de doute ou de litige, consultez le texte officiel.

Champ d'application professionnel	Grands magasins et magasins populaires
Champ d'application géographique	National
Date de génération	30/01/2008
Date de génération de Legifrance	19/01/2007

Sommaire

<u>Convention collective nationale des grand magasins et des magasins populaires. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.</u>	7
<u>Convention collective nationale du 30 juin 2000</u>	7
<u>Objet et champ d'application.</u>	7
<u>Clause de choix.</u>	7
<u>Durée.</u>	8
<u>Dénonciation.</u>	8
<u>Révision.</u>	8
<u>Information du personnel et de ses représentants.</u>	8
<u>Avantages acquis.</u>	9
<u>Droit syndical.</u>	9
<u>Droit syndical.</u>	9
<u>Absences pour raisons syndicales.</u>	9
<u>Démission pour exercice de fonctions syndicales.</u>	10
<u>Délégués syndicaux.</u>	10
<u>Affichage des communications syndicales.</u>	10
<u>Représentation du personnel.</u>	11
<u>Délégués du personnel.</u>	11
<u>Comité d'entreprise.</u>	12
<u>Organisation des élections.</u>	12
<u>Déroulement du scrutin.</u>	14
<u>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</u>	14
<u>Comité central d'entreprise.</u>	15
<u>Comité de groupe.</u>	15
<u>Exercice des fonctions.</u>	15
<u>Formation du contrat de travail.</u>	16
<u>Principes directeurs concernant l'embauche.</u>	16
<u>Embauche.</u>	17
<u>Contrat à durée déterminée.</u>	17
<u>Période d'essai.</u>	17
<u>Exécution du contrat de travail.</u>	18
<u>Ancienneté.</u>	18
<u>Changement de situation du salarié.</u>	18
<u>Modification du contrat de travail.</u>	18
<u>Mutations et affectations temporaires.</u>	19
<u>Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain.</u>	19
<u>Dossier du personnel.</u>	19
<u>Aménagement et réduction de la durée du travail.</u>	20
<u>Durée du travail.</u>	20
<u>Durées maximales du travail.</u>	20
<u>Négociation annuelle sur la durée du travail.</u>	20
<u>Organisation du travail.</u>	21
<u>Négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.</u>	21
<u>Organisation du temps de travail et réduction du temps de travail.</u>	21
<u>Organisation de l'horaire de la semaine.</u>	22
<u>Journée individuelle de travail.</u>	22
<u>Heures supplémentaires.</u>	23
<u>Dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du code du travail.</u>	23
<u>Jours fériés.</u>	24
<u>Report de l'heure de fermeture des magasins.</u>	24
<u>Congés payés.</u>	24



<u>Astreintes.</u>	25
<u>Cadres.</u>	26
<u>Compte épargne-temps.</u>	26
<u>Ouverture du compte.</u>	26
<u>Alimentation du compte.</u>	27
<u>Tenue du compte.</u>	27
<u>Utilisation du compte.</u>	27
<u>Incidences du congé sur le contrat de travail.</u>	29
<u>Reprise du travail.</u>	29
<u>Rupture du contrat de travail.</u>	29
<u>Conversion du compte en indemnité.</u>	29
<u>Accord d'entreprise ou d'établissement.</u>	29
<u>Travail à temps partiel.</u>	30
<u>Définition du travail à temps partiel.</u>	30
<u>Contrat de travail à temps partiel.</u>	30
<u>Durée du travail.</u>	30
<u>Rémunération.</u>	30
<u>Heures complémentaires.</u>	30
<u>Organisation de la journée de travail.</u>	31
<u>Modulation du travail à temps partiel sur l'année.</u>	31
<u>Mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet.</u>	31
<u>Priorité d'attribution d'emplois à temps complet ou à temps partiel.</u>	32
<u>Absence du salarié et suspension du contrat de travail.</u>	32
<u>Obligation d'informer.</u>	32
<u>Obligations militaires.</u>	33
<u>Désignation comme juré.</u>	33
<u>Maladie.</u>	33
<u>Accidents du travail.</u>	35
<u>Maternité et adoption.</u>	35
<u>Congé parental.</u>	36
<u>Congés pour maladie d'un enfant.</u>	36
<u>Congés pour événements familiaux.</u>	37
<u>Résiliation du contrat de travail.</u>	37
<u>Licenciement.</u>	37
<u>Licenciement économique.</u>	38
<u>Délai-congé.</u>	38
<u>Indemnité de licenciement.</u>	39
<u>Départ ou mise à la retraite.</u>	39
<u>Mise à la retraite</u>	40
<u>Réembauchage.</u>	41
<u>Invalidité.</u>	41
<u>Formation professionnelle.</u>	41
<u>Finalités de la formation professionnelle.</u>	41
<u>Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.</u>	42
<u>Apprentissage.</u>	42
<u>Contrats d'insertion en alternance.</u>	43
<u>Contrat de qualification.</u>	43
<u>Contrat d'adaptation.</u>	44
<u>Contrat d'orientation.</u>	44
<u>Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.</u>	45
<u>Nature et ordre de priorité des actions de formation.</u>	45
<u>Mise en oeuvre du capital de temps de formation.</u>	46
<u>Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.</u>	47
<u>Actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés.</u>	47
<u>Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation.</u>	47



<u>Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le cadre de la formation.</u>	48
<u>Dispositions financières.</u>	49
<u>Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.</u>	49
<u>Démonstration.</u>	50
<u>Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs.</u>	50
<u>Avantages et garanties conventionnels.</u>	50
<u>Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise.</u>	50
<u>Charte sociale.</u>	51
<u>Instances représentatives du personnel.</u>	51
<u>Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience.</u>	52
<u>Congés supplémentaires d'ancienneté.</u>	52
<u>Prime d'ancienneté.</u>	52
<u>Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail.</u>	52
<u>Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.</u>	53
<u>Dispositions finales.</u>	53
<u>Avenants et accords particuliers.</u>	53
<u>Dépôt de la convention.</u>	54
<u>Adhésions ultérieures.</u>	54
<u>ANNEXE I - Les garanties sociales des agents de maîtrise, Annexe I du 30 juin 2000</u>	55
<u>Objet.</u>	55
<u>Définition de la maîtrise.</u>	55
<u>Avantages acquis.</u>	55
<u>Engagement et période d'essai des nouveaux embauchés.</u>	56
<u>Promotion interne et période probatoire.</u>	56
<u>Mutation dans un autre établissement.</u>	57
<u>Changement de résidence.</u>	57
<u>Remplacement temporaire.</u>	57
<u>Dossier du personnel ' agents de maîtrise '.</u>	58
<u>Ancienneté.</u>	58
<u>Obligations militaires.</u>	59
<u>Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail.</u>	59
<u>Maternité.</u>	60
<u>Adoption.</u>	61
<u>Absences pour soigner un enfant malade.</u>	61
<u>Congés exceptionnels.</u>	62
<u>Délai-congé.</u>	63
<u>Licenciement.</u>	63
<u>Indemnité de licenciement.</u>	63
<u>Départ ou mise à la retraite.</u>	64
<u>ANNEXE II - Les garanties sociales des cadres, Annexe II du 30 juin 2000</u>	66
<u>Objet.</u>	66
<u>Définition des cadres.</u>	66
<u>Avantages acquis.</u>	66
<u>Engagement et période d'essai.</u>	67
<u>Promotion et développement de carrière.</u>	68
<u>Formation.</u>	68
<u>Information et concertation.</u>	68
<u>Rémunération.</u>	69
<u>Remplacement temporaire.</u>	69
<u>Dossier du personnel d'encadrement.</u>	69
<u>Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail.</u>	69
<u>Maternité.</u>	70
<u>Adoption.</u>	71
<u>Absences pour soigner un enfant malade.</u>	71



<u>Congés exceptionnels.</u>	72
<u>Mutation entraînant changement de résidence.</u>	73
<u>Déplacements.</u>	74
<u>Ancienneté.</u>	75
<u>Obligations militaires.</u>	75
<u>Délai-congé.</u>	76
<u>Licenciement.</u>	76
<u>Indemnité de licenciement.</u>	76
<u>Départ ou mise à la retraite.</u>	77
<u>Classifications et appointements minima garantis Accord du 11 avril 2001</u>	79
<u>Champ d'application.</u>	79
<u>Classifications professionnelles.</u>	80
<u>Appointements minima garantis.</u>	80
<u>Prise en considération de l'expérience dans la rémunération.</u>	81
<u>Application, révision, extension.</u>	82
<u>Classification des employés des grands magasins</u>	82
<u>Classification des cadres des grands magasins</u>	89
<u>Classification des employés et des agents de maîtrise des magasins populaires</u>	92
<u>Classification des cadres des magasins populaires</u>	96
<u>Annexe de l'accord sur les classifications et appointements minimaux garantis Accord du 11 avril 2001</u>	99
<u>Emploi et formation professionnelle Avenant du 21 novembre 2001</u>	100
<u>Missions.</u>	100
<u>Composition.</u>	101
<u>Fonctionnement.</u>	102
<u>Classifications. Accord du 30 septembre 2002</u>	103
<u>Classifications professionnelles.</u>	103
<u>Application, extension.</u>	104
<u>CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS DES GRANDS MAGASINS.</u>	104
<u>CLASSIFICATION DES CADRES DES GRANDS MAGASINS.</u>	110
<u>CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS ET DES AGENTS DE MAÎTRISE DES MAGASINS POPULAIRES.</u>	113
<u>CLASSIFICATION DES CADRES DES MAGASINS POPULAIRES.</u>	118
<u>Formation tout au long de la vie professionnelle. Accord du 12 janvier 2005</u>	121
<u>Préambule</u>	121
<u>Champ d'application.</u>	121
<u>Axes prioritaires de développement de la formation professionnelle.</u>	122
<u>Adhésion au FORCO.</u>	123
<u>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.</u>	123
<u>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.</u>	124
<u>Contrats de professionnalisation.</u>	124
<u>Périodes de professionnalisation.</u>	126
<u>Droit individuel à la formation (DIF).</u>	127
<u>Plan de formation de l'entreprise.</u>	128
<u>Rôle des institutions représentatives.</u>	129
<u>Développement du tutorat.</u>	129
<u>Entretien professionnel, bilan de compétences et VAE.</u>	130
<u>Dispositions financières.</u>	131
<u>Dispositions finales.</u>	133
<u>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA. Lettre d'adhésion du 25 octobre 2004</u>	134
<u>Arrêtés d'extension</u>	135
<u>Arrêté du 20 décembre 2001</u>	135
<u>Arrêté portant extension de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires complétée par deux annexes et deux accords. JORF 19 janvier 2002.</u>	135
<u>ARRETE du 7 février 2003</u>	139
<u>Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 3082). JORF 19 février 2003.</u>	139
<u>ARRETE du 25 octobre 2005</u>	140



Convention collective nationale du 30 juin 2000

Convention collective nationale du 30 juin 2000

Organisation patronale signataire :

Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 8, place d'Iéna, 75116 Paris.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

Fédération CFTC commerce, services et forces de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 52 rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Adhésion :

Fédération des commerces et des services UNSA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 25 octobre 2004 (BO CC 2005-9).

Code NAF	NAF 52-1H NAF 52-1E NAF 51-1P NAF 51-1U
----------	-----------------------------------------

Objet et champ d'application.

article 1-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises sises dans l'ensemble du territoire métropolitain et les DOM qui exercent l'activité de grand magasin, magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1 H et 52.1 E (APE : 63.01 et 61.02). Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

Sont rattachés à cette convention collective l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires n'exerçant pas une activité nettement différenciée de celle de grand magasin ou de magasin populaire, et notamment :

- les magasins de ces sociétés n'ayant pas une activité commerciale spécialisée ;
- leurs sièges sociaux et autres établissements administratifs ;
- les centrales d'achat des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires (NAF 51.1 P et 51.1 U) ;
- les entrepôts rattachés à la date du 1er mars 1998 aux conventions collectives des grands magasins ou des magasins populaires.

Clause de choix.

article 1-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les établissements peuvent opter entre l'application des textes conventionnels ayant le présent champ d'application et l'application d'une autre convention collective susceptible de régir leur activité, par voie d'accord avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel, mandatés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national. Cette possibilité de choix sera préalablement portée à la connaissance du personnel.

La même possibilité de choix s'appliquera aux établissements créés postérieurement à la signature de la présente convention collective.

Durée.

article 2-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en application le lendemain du jour de son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation.

article 2-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois, dans les conditions prévues par la loi.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par la loi.

Révision.

article 2-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La révision de la présente convention ne pourra être demandée que par l'une des organisations signataires.

La demande de révision, adressée par pli recommandé avec accusé de réception, devra être accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront 15 jours au plus tard après la demande de révision.

Seules les organisations signataires de la présente convention et celles qui y auront adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail et de l'article 16.3 de la présente convention seront habilitées à signer les avenants de révision.

L'opposition à l'entrée en vigueur d'un avenant portant révision de la présente convention comme il est prévu par l'article L. 132-7-I du code du travail ne peut produire effet, conformément à l'article L. 132-7-III dudit code, que lorsqu'elle émane de la majorité des organisations syndicales signataires de la convention ou y ayant adhéré antérieurement à l'ouverture de la négociation de l'avenant.

Information du personnel et de ses représentants.

article 2-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Dans chaque entreprise ou établissement compris dans le champ d'application de la présente convention, un exemplaire de la convention sera remis à chacun des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel dans l'établissement et un exemplaire en sera affiché.

Avantages acquis.

article 2-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Conformément à la législation en vigueur, et sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuellement acquis.

Droit syndical.

Droit syndical.

article 3-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les salariés le droit de s'associer pour la défense des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat (1).

Les employeurs et les salariés respecteront les dispositions légales et réglementaires sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises, et en particulier celles des articles L. 412-1 et 412-2 du code du travail.



(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Absences pour raisons syndicales.

article 3-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

Les organisations syndicales constituent librement leurs délégations aux commissions paritaires ou mixtes tenues dans le cadre de la présente convention, dans la limite de 6 représentants par organisation syndicale (étant précisé que, lorsque plusieurs organisations syndicales sont rattachées à une même confédération, la limite de 6 s'applique au nombre total de représentants de l'ensemble de ces organisations).

Pour ceux de ces représentants qui sont salariés d'entreprises de la profession, la participation dûment constatée à la réunion ne doit entraîner aucune réduction de rémunération et leurs frais éventuels de transport et de séjour seront remboursés dans les conditions suivantes :

a) Frais de transport :

- soit sur la base d'un billet SNCF en 2e classe, le cas échéant avec supplément TGV ;

- soit sur la base d'un billet d'avion en classe économique et des frais de navette entre l'aéroport et la ville :

- déduction faite dans l'un ou l'autre cas des réductions éventuelles ;

- soit sur la base des frais kilométriques évalués selon le barème de l'entreprise.

b) Frais de séjour (repas et, éventuellement, nuit d'hôtel) :

- selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des entreprises.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Des congés pourront être accordés, dans les conditions prévues par la loi, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Démission pour exercice de fonctions syndicales.

article 3-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant 1 an à partir du moment où il a quitté son emploi, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.



En cas de réembauchage, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux qui sont liés à l'ancienneté, et les mesures nécessaires seront prises pour faciliter éventuellement sa réadaptation professionnelle.

En cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu de 1 an, l'intéressé aura droit à une indemnité équivalente à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'entreprise pour exercer ses fonctions syndicales.

Délégués syndicaux.

article 3-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les syndicats représentatifs qui constituent une section syndicale dans une entreprise employant au moins 50 salariés peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dont le nombre, le statut et la mission sont fixés par le code du travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, ces syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical sans que cette désignation lui ouvre un crédit d'heures spécifique.

Affichage des communications syndicales.

article 3-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et

distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, sur des lieux de passage fréquentés par les salariés.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Représentation du personnel.

Délégués du personnel.

article 4-1 (en vigueur étendu)


Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le nombre, le statut et la mission des délégués du personnel sont fixés par le code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter à l'employeur ou à son représentant toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que de la présente convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de  présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par le chef d'entreprise ou par son représentant au moins 1 fois par mois aux heures fixées d'un commun accord entre les parties.

Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

En règle générale, ces réceptions auront lieu pendant les heures normales de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'entreprise, 2 jours avant la réunion, une note écrite exposant l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'entreprise sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai légal de 6 jours après la réunion, la réponse à cette note.

Le texte de la note des délégués, ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise, peuvent être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

La compétence du délégué s'étend en principe au collègue qui l'a élu, sauf pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Comité d'entreprise.

article 4-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Pour tout ce qui concerne les comités d'entreprises (composition, attributions, fonctionnement, statut des membres élus et des représentants syndicaux), ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprises, il sera fait application des lois et décrets en vigueur.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale (couverture contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, etc.).

Les membres titulaires du comité d'établissement élus *pour la première fois* (1) peuvent bénéficier, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail.

Cette formation économique peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non (1).



Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1 du code du travail, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du code du travail.

Le financement de cette formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité ; cet accord déterminera les ressources qui seront consacrées à cette création.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Organisation des élections.

article 4-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'élection des représentants du personnel est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En vertu de ces dispositions :

- les délégués du personnel sont élus dans les établissements dont l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;
- le comité d'entreprise est mis en place dans l'entreprise dont l'effectif a atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;

- l'élection a lieu, tous les 2 ans, à la même date pour les délégués du personnel et pour les représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dispositions légales, il est constitué, dans les entreprises ou établissements de plus de 25 salariés, 2 collèges électoraux dont l'un réunit les ouvriers et les employés, l'autre les ingénieurs, les chefs de service, les techniciens et les agents de maîtrise. Dans les entreprises ou établissements ne dépassant pas 25 salariés, il est constitué un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Toutefois, pour l'élection du comité d'entreprise ou d'établissement, les ingénieurs chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques constituent un collège spécial lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives, ainsi que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral et les dispositions spécifiques du code du travail.

La direction informe le personnel, par affichage, de l'organisation des élections en précisant la date envisagée pour le premier tour de ces élections, qui doit se placer au plus tard le 45^e jour suivant celui de l'affichage, et elle invite par écrit les organisations syndicales représentatives à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite 1 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice et le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Qu'il soit reconduit ou négocié, le protocole d'accord entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales portera notamment sur :

- la répartition des sièges entre les collèges ;
- les modalités pratiques du scrutin ;
- l'information du personnel concerné ;
- les délais de communication des listes.

Ce protocole, qui rappellera également les conditions d'électorat et d'éligibilité et qui pourra fixer une date limite de dépôt de présentation des listes de candidats, sera transmis à l'inspecteur du travail.

Un exemplaire en sera fourni, sur sa demande, à chaque délégué syndical.

En toute occurrence, le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections sera rémunéré comme temps de travail.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales à l'affichage des communications suivantes :

1. Avis du scrutin ;
2. Liste électorale par collège ;
3. Textes concernant le nombre des sièges à pouvoir, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et voies de recours possibles ;

4. Liste des candidats ;
5. Procès-verbaux des opérations électorales ;
6. Protocoles d'accord, le cas échéant.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux salariés à domicile ainsi qu'aux VRP et aux salariés en déplacement professionnel, à leur domicile, en même temps qu'aux salariés occupés à l'intérieur de l'établissement.

Déroulement du scrutin.

article 4-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Il est procédé, dans chacun des collèges, à des votes séparés, au scrutin secret sous enveloppe, pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Le scrutin est de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé comme il est prévu par le protocole électoral.

Si un protocole n'a pu être conclu, le bureau sera composé pour chaque collège des 2 électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat. Chaque liste pourra désigner, parmi les électeurs, un délégué pour s'assurer du bon déroulement du scrutin (1).

L'employeur, responsable de l'organisation matérielle du scrutin, peut désigner un salarié pour assister au déroulement et au dépouillement du scrutin, ainsi qu'à la rédaction du procès-verbal. Si le bureau avait à prendre une décision, ce salarié aurait simplement voix consultative (1).

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau (1).

Un exemplaire en est remis à chaque élu et à chaque délégué syndical, un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement, un autre exemplaire reste entre les mains de la direction.

Le procès-verbal est transmis dans les 15 jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Lorsque l'institution n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ou son représentant, affiché dans l'entreprise et transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail relatifs à l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

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

article 4-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux

problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du code du travail. Ils sont également soumis aux mêmes obligations (1).

En application de l'article L. 236-10 du code du travail, les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation destinée à les initier aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation sera assurée dans les conditions fixées par l'article L. 236-10 du code du travail et les décrets pris pour son application. Il est notamment précisé que dans les établissements de moins de 300 salariés les dépenses engagées à ce titre sont déductibles, dans la limite prévue au 2^e alinéa de l'article L. 451-1 du code du travail, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail aux termes duquel, en l'absence de CHS-CT dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Comité central d'entreprise.

article 4-6 (en vigueur étendu)



Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'élection des membres du comité central d'entreprise est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux accords d'entreprise.

Les dispositions particulières relatives au fonctionnement dudit comité peuvent faire l'objet d'un règlement intérieur.

Les frais de transport et de séjour entraînés pour les membres du comité par leur participation aux réunions convoquées à l'initiative de l'employeur seront pris en charge par l'entreprise selon les règles en usage dans l'entreprise.

Comité de groupe.

article 4-7 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La constitution, la composition et le fonctionnement du comité de groupe seront organisés conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Il en sera ainsi notamment de la désignation des représentants du personnel au comité de groupe.

Exercice des fonctions.

article 4-8 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le temps passé pour l'exercice des fonctions de représentant du personnel sera rémunéré comme temps de travail (tous les éléments du salaire inclus).

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder, sauf circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures prévu par la loi en fonction de l'effectif de l'établissement.

Dans ce nombre d'heures n'est pas compris le temps correspondant aux convocations spéciales de la direction ou aux réunions périodiques : le temps passé à ces réunions (y compris celles tenues à la suite d'une convocation spéciale de la direction) est payé comme temps de travail sans être déduit du crédit d'heures, visé ci-dessus, dont disposent les représentants titulaires.

Afin de n'apporter aucune entrave au fonctionnement normal de l'entreprise, les déplacements des représentants du personnel ne doivent être effectués qu'après que ceux-ci en ont informé leur responsable hiérarchique, ou son remplaçant, selon les usages en vigueur dans chaque entreprise.

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut constituer un obstacle à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les représentants du personnel ne peuvent être licenciés en raison de faits découlant de l'exercice normal de leur fonction.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de représentant du personnel pour l'affectation ou la mutation au sein de l'entreprise.

Formation du contrat de travail.

Principes directeurs concernant l'embauche.

article 5-1 (en vigueur étendu)



Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs.

Cependant, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap (1).

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service de l'agence locale pour l'emploi. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct. Les conditions dans lesquelles les salariés et leurs représentants seront préalablement informés des besoins de personnel de l'entreprise feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Pour les postes à pourvoir à temps complet, les salariés occupant à temps partiel des emplois de mêmes caractéristiques sont prioritaires. Les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier de cette priorité - qui ne saurait faire obstacle au respect des obligations légales d'embauche externe (priorités de réembauchage, salariés handicapés) - sont celles fixées par la convention ou l'accord d'entreprise applicable ou, à défaut, par l'article L. 212-4-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Embauche.

article 5-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le salarié recevra, lors de son engagement, un exemplaire de son contrat de travail ou une lettre spécifiant sa fonction, sa position dans la classification professionnelle et ses appointements, ainsi que le lieu de travail, sous réserve d'une clause de mobilité pour les cadres (1).

Lors de son engagement, la personne recrutée est invitée à prendre connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical obligatoire d'embauche le plus rapidement possible et au plus tard avant la fin de sa période d'essai, dans les conditions et sauf exceptions prévues par le code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 121-6 du code du travail aux termes duquel les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Contrat à durée déterminée.

article 5-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'emploi de salariés sous contrat à durée déterminée est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le contrat de travail de droit commun est le contrat fait sans détermination de durée et que le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, à l'exclusion de celles concernant la durée de la période d'essai et de celles concernant la rupture du contrat de travail.

Période d'essai.

article 5-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin de vérifier l'état de satisfaction respective des parties.

Pour l'encadrement, si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle peut être prolongée dans les conditions fixées dans l'annexe applicable à la catégorie de personnel dans laquelle se range le salarié (cadres ou agents de maîtrise).

Exécution du contrat de travail.

Ancienneté.

article 6-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le 1er jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du 1er jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés par la présente convention collective à du temps de présence effective pour la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur ;
- le congé d'adoption ;
- le service national obligatoire lorsqu'il est situé entre 2 périodes d'emploi chez l'employeur.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la présente convention bénéficiera des avantages correspondant à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le réembauchage.

Changement de situation du salarié.

article 6-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le salarié devra communiquer, lors de son engagement et pendant toute la durée de son contrat de travail, toutes les informations sur les éléments de sa situation susceptibles d'avoir des conséquences sur ses obligations à l'égard de l'employeur et sur les obligations de l'employeur à son égard.

Pour toutes modifications intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Modification du contrat de travail.

article 6-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Toute modification de fonction entraînant modification de salaire ou de classification fera l'objet d'une notification écrite préalable à l'intéressé et de 1 avenant au contrat de travail signé par les 2 parties.

Mutations et affectations temporaires.

article 6-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La direction pourra, en cas de nécessité, affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice du salaire de son précédent emploi pendant la période de mutation qui n'excèdera pas 3 mois.

Les salariées en situation de grossesse conservent le bénéfice du salaire de leur précédent emploi pendant toute la durée de leur affectation temporaire pour raison de grossesse, conformément aux dispositions de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

Les mutations ou remplacements temporaires ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service et feront l'objet de dispositions spécifiques dans chacune des annexes catégorielles. Lorsque l'emploi occupé durant le remplacement sera d'une qualification supérieure à celle de l'emploi habituel du salarié et que le remplacement durera de façon continue pendant plus de 1 mois, il devra en être tenu compte dans la rémunération du salarié pendant cette période.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continue à bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain.

article 6-5 (en vigueur étendu)



Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Lorsqu'un salarié est appelé, à sa demande ou à la demande de l'employeur, à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions (notamment de rémunération) de cet engagement ou de cette mutation. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans ses fonctions métropolitaines dans l'entreprise.

Dossier du personnel.

article 6-6 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Aucun rapport concernant le personnel ne pourra figurer au dossier qu'après signature de l'intéressé ou notification par lettre recommandée.

Le salarié pourra demander par écrit à consulter son dossier personnel. La possibilité lui en sera donnée au plus tard 4 jours après la réception de cette demande qui sera inscrite et datée sur un registre spécial prévu à cet effet.

Le salarié pourra faire connaître ses remarques éventuelles par écrit dans les 4 jours qui suivront la consultation.

Aménagement et réduction de la durée du travail.

Durée du travail.

article 7-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La loi du 19 janvier 2000 a réduit la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine à dater du :

- 1er janvier 2000 dans toutes les entreprises ou unités économiques et sociales employant plus de 20 salariés ;
- 1er janvier 2002 dans les autres entreprises.

L'objectif de la réduction de la durée du travail est en particulier la création d'emplois et la réduction de la précarité.

Durées maximales du travail.

article 7-1-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La programmation indicative de la durée du travail des employés ne comportera pas de journées de plus de 9 heures de travail effectif sauf, le cas échéant et dans la limite de 10 heures, pour :

- ceux des employés dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 1 ou 2 jours dans la semaine ;
- ceux des employés des magasins populaires à dominante alimentaire pour lesquels l'accomplissement d'une journée de plus de 9 heures par semaine est la condition de la réduction du nombre de jours de travail de 6 à 5 par semaine ;
- les salariés de certains services techniques (entretien électrique, informatique, sécurité incendie...), dont la durée du travail est organisée par cycles comportant un service de nuit et devant faire l'objet d'une négociation d'entreprise ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, les salariés amenés à effectuer des tâches de maintenance, entretien, dépannage...

La limite de 9 heures et celle de 10 heures ne s'appliqueront pas durant les journées d'inventaire - dans la limite fixée par l'article D. 212-16 du code du travail et pendant, au maximum, 4 journées par an - non plus que pour les travaux dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

La durée hebdomadaire moyenne du travail des employés, calculée sur une période de 8 semaines consécutives, ne pourra dépasser 42 heures.

Négociation annuelle sur la durée du travail.

article 7-1-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La durée du travail effectif, telle que définie par la loi, et l'organisation du temps de travail feront l'objet d'une négociation annuelle d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives.

Organisation du travail.

article 7-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le travail peut être organisé par roulement et par relais, selon des horaires individuels ou collectifs (1).

Il peut être fait application, pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage, de surveillance et de sécurité incendie, des possibilités dérogatoires prévues par l'article 5 du décret portant application de la loi du 21 juin 1936 dans le commerce de détail considéré (2).

Les modifications de l'organisation du temps de travail, et notamment celles qui permettent et accompagnent la réduction de la durée du travail, doivent être conçues dans l'intérêt de la compétitivité de l'entreprise, de l'emploi et de la qualité de vie au travail des salariés.

Ces modifications doivent être étudiées et appliquées dans le respect des prérogatives du comité d'entreprise ou d'établissement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail qui précise les modalités de mise en place des horaires individualisés (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-4 et de l'article L. 212-1 du code du travail, le régime d'équivalence de la durée du travail devant être adapté à la durée légale de travail de 35 heures (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

article 7-2-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Une négociation d'entreprise devra être ouverte avec les organisations syndicales représentatives sur les conditions de l'organisation et de la réduction du temps de travail.

Organisation du temps de travail et réduction du temps de travail.

article 7-2-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Plusieurs options sont possibles :

Option 1

Réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Option 2 (1) Réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de congés supplémentaires.

Rappel : lorsque la réduction du temps de travail se fait par attribution de journées ou demi-journées de repos ayant pour effet de réduire la durée hebdomadaire moyenne sur l'année, aux conditions prévues par l'article L. 212-9 du code du travail, la prise de ces journées doit se faire pour partie au choix de l'employeur et pour partie au choix du salarié, la clef de partage devant être déterminée par accord d'entreprise.

Option 3

Réduction du temps de travail avec modulation des horaires.

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent faire varier la durée hebdomadaire du travail aux conditions prévues par l'article L. 212-8 du code du travail (2).

Les 3 options indiquées ci-dessus peuvent être combinées entre elles.

Rappel : les dispositions prévues à l'article 7.1.1 restent applicables en cas de modulation.

Le recours à la modulation est possible sous réserve qu'un accord d'entreprise en fixe le cadre et les modalités, étant rappelé que les heures effectuées au-delà d'une durée moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine travaillée et, en toute occurrence, celles effectuées au-delà de 1 600 heures par an sont des heures supplémentaires ouvrant droit aux bonifications, majorations et, le cas échéant, repos compensateurs prévus par la loi.

(1) Paragraphe étendu sous réserve que, en application du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels les repos seront pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction des calendriers de repos (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (4e alinéa) du code du travail qui prévoit que sont également des heures supplémentaires les heures excédant la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Organisation de l'horaire de la semaine.

article 7-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La durée du travail peut être répartie inégalement sur les différents jours de travail de la semaine.

Elle peut être répartie sur moins de 5 jours, et notamment sur 4 jours ou 4 jours et demi. La mise en place de cette organisation se fera après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sous réserve des dispositions légales qui permettent de déroger à la règle du repos dominical. Ce repos est d'une durée minimale de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures du repos quotidien minimal.

Le travail le dimanche ne peut être organisé que selon les dérogations apportées par le législateur à la règle du repos dominical. Dans ce cas, il doit être fait appel par priorité au volontariat.

En outre, dans les commerces non alimentaires, les dispositions suivantes seront applicables :

1. Le nombre de semaines durant lesquelles la durée du travail de chaque salarié peut être répartie sur 6 jours sera limité à 9 par an.
2. Durant les autres semaines, lorsque la durée du travail est répartie sur 5 jours ou 5 jours et demi, la journée ou la demi-journée de repos supplémentaire devra précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire légal.
3. Lorsque la durée du travail sera répartie sur 5 jours, les salariés qui en feront la demande écrite pourront obtenir que le second jour de repos leur soit accordé un autre jour que le samedi ou le lundi.

Dans le commerce alimentaire, la répartition de l'horaire sur la semaine fera l'objet d'une négociation spécifique d'entreprise.

Journée individuelle de travail.

article 7-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Sous réserve des exceptions définies à l'[article 7.1.1](#) ci-dessus, la durée quotidienne du travail effectif de chaque employé ne peut excéder 9 heures.

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, portée à 12 heures consécutives pour les salariés de moins de 18 ans. Feront exception les salariés employés dans des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la sécurité des biens et des personnes, ainsi que les salariés employés dans des activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution de prestations de transport, dont le repos quotidien doit avoir une durée d'au moins 9 heures (1).

La journée de travail ne pourra comporter moins de 3 heures de travail effectif.

Toute période continue de travail effectif d'une durée de 4 heures donnera lieu à une pause de 1/4 d'heure (2).

Son attribution n'entraînera pas de réduction des appointements de ses bénéficiaires lors de la réduction du temps de travail.

Afin de s'assurer de la prise effective de ces pauses, dans l'intérêt de la santé et de la qualité de vie au travail des salariés, les entreprises prendront toutes dispositions adéquates.

Cette pause de 1/4 d'heure s'imputera sur le temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes institué par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 pour tout temps de travail quotidien de 6 heures ou plus (2).

Ce temps de pause ne s'ajoutera pas aux temps de pause qui seraient déjà pratiqués dans l'entreprise.

(1) Phrase étendue sous réserve que, en application de l'article [D. 220-7](#) du code du travail, des périodes au moins équivalentes de repos ou, à défaut, une contrepartie équivalente soient accordées aux salariés concernés (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).



Heures supplémentaires.

article 7-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail. Elles constituent pour les entreprises un premier moyen de gérer les variations d'activité auxquelles elles sont confrontées ; le recours à la modulation de la durée du travail doit avoir pour conséquence d'en réduire le nombre.

La rémunération des heures supplémentaires est calculée conformément aux dispositions légales.

Toutefois, la majoration de cette rémunération est portée à 100 % (cette majoration de 100 % incluant la majoration légale) pour les heures supplémentaires effectuées durant la période de nuit définie par l'article [L. 213-2](#) du code du travail, en conformité avec la directive européenne n° 93-104 du 23 novembre 1993, comme la période comprise entre 22 heures et 5 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu aux repos compensateurs prévus par la loi.

Dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du code du travail.

article 7-6 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le travail effectué le dimanche sur autorisation de l'autorité compétente et en application de l'article [L. 221-19](#) du code du travail donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur, durant la quinzaine qui précède ou qui suit ce dimanche.

La rémunération des heures effectuées durant ce dimanche est majorée de 100 %, que ces heures soient comprises ou non dans la durée légale du travail, à l'exclusion de toute autre majoration.

Jours fériés.

article 7-7 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les jours fériés sont ceux déterminés par l'article L. 222-1 du code du travail.

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

Le 1er Mai est obligatoirement chômé.

La rémunération des heures effectuées durant ces jours fériés est majorée de 100 %, cette majoration incluant la majoration éventuellement due pour heures supplémentaires.

Dans les magasins qui restent fermés le lundi de Pâques et/ou le lundi de Pentecôte, ceux des salariés affectés à la vente qui sont en repos de roulement le lundi bénéficieront de 1 jour de congé supplémentaire à l'occasion du lundi de Pâques et/ou du lundi de Pentecôte.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le recours au volontariat est recommandé.

Report de l'heure de fermeture des magasins.

article 7-8 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Avant toute décision ayant pour objet de fixer au-delà de 20 heures l'heure de fermeture d'un magasin, la direction devra consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et engager une négociation sur ses modalités avec les délégués syndicaux.

L'accord éventuel devra préciser notamment :

- l'heure de la fin du travail ;
- le cas échéant, les contreparties dont bénéficieront les salariés ;
- les mesures relatives à la sécurité des salariés.

Cette disposition ne concerne pas les salariés qui travaillent déjà au-delà de 20 heures.

Congés payés.

article 7-9 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

a) Les salariés bénéficient du régime des congés établi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, précisé et complété par les dispositions suivantes.

b) La période légale des congés est fixée en principe du 1er mai au 31 octobre.

c) La fraction des congés excédant 24 jours ouvrables peut, au gré de l'employeur, être donnée à une époque différente de la période légale.

d) Un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés dans chacun des services, par voie d'affiche ou par émargement des tableaux de vacances.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (1).

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire ou technique bénéficieront d'une priorité pour prendre, sur leur demande, leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

e) En sus de celles prévues par la loi, et notamment l'article L. 223-4 du code du travail, les périodes suivantes seront assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes d'absence pour maladie ou accident ayant fait l'objet de l'indemnisation complémentaire instituée par l'article 9-4 de la présente convention ;

- les congés pour événements familiaux prévus à l'article 9.9 de la présente convention ;

- les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année ;

- les périodes durant lesquelles le salarié siège comme juré ;

- les périodes militaires de réserve obligatoires.

f) L'indemnité de congé payé est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.

g) Dans les magasins qui restent fermés le lundi de Pâques et/ou le lundi de Pentecôte, ceux des salariés affectés à la vente qui sont en repos de roulement le lundi bénéficieront de 1 jour supplémentaire de congé, comme il est indiqué à l'article 7.7 de la présente convention, à l'occasion du lundi de Pâques et/ou du lundi de Pentecôte.

Ces jours de congés supplémentaires seront en principe pris en dehors de la période des congés payés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Astreintes.

article 7-10 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Quelle que soit la qualité de l'organisation du travail, il arrive que des interventions doivent être effectuées d'urgence, en dehors de toute programmation, pour éviter ou réparer un accident, assurer le bon fonctionnement des installations nécessaires à la vie de l'entreprise (installations électriques ou informatiques, chaîne du froid) et, plus généralement, assurer la sécurité de la clientèle, du personnel et des installations.

Il en résulte la nécessité pour les entreprises d'instituer après avis du comité d'entreprise - ou, à défaut, des délégués du personnel - des dispositifs d'astreintes concernant un petit nombre de spécialistes (électriciens, informaticiens et agents de sécurité notamment).

L'astreinte peut se définir par l'obligation pour le salarié d'intervenir en cas de nécessité, pendant la durée de l'astreinte, en dehors de son horaire normal de travail, soit immédiatement (à distance), soit rapidement (sur place) et, pour cela, de pouvoir être joint à tout moment par l'entreprise (habituellement par téléphone) pendant toute la durée de l'astreinte.

Le temps d'astreinte n'est pas un temps de travail effectif et les règles concernant l'astreinte s'appliquent lorsque le salarié :

- n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles ;
- peut être joint à tout moment ;
- à l'obligation, sur appel de l'employeur, d'effectuer immédiatement ou d'intervenir rapidement pour effectuer un travail pour l'entreprise.

Les contreparties dont bénéficient les salariés auxquels s'applique le dispositif d'astreintes (par exemple contreparties financières, temps de repos...) doivent être négociées dans l'entreprise. Dans l'attente d'un accord, elles sont déterminées selon les usages et les procédures de l'entreprise.

Lorsque l'intervention est effectuée à distance, du domicile du salarié (ou du lieu où il se trouve), sa rémunération peut faire l'objet d'un règlement forfaitaire (1).

Lorsque l'intervention doit être effectuée dans l'entreprise, sa rémunération obéit aux règles suivantes :

- 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 est récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) sans perte de salaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, en application de l'article L. 212-4 bis du code du travail en vertu duquel, pendant la période d'astreinte, la durée d'intervention du salarié (qu'elle soit à distance ou dans l'entreprise) doit être considérée comme du temps de travail effectif (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Cadres.



article 7-11 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les articles 7.1 à 7.8 ci-dessus ne s'appliquent pas aux cadres : l'aménagement et la réduction de la durée du travail de ces salariés feront l'objet de dispositions spécifiques, conformément aux stipulations de l'article 11 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Compte épargne-temps.

article 7-12 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'employeur pourra, au niveau de l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et négociation d'entreprise, mettre en place un système de compte épargne-temps permettant, à ceux des salariés satisfaisant à la condition d'ancienneté exigée qui en feront la demande, de capitaliser des droits à congés indemnisés dans les conditions indiquées ci-après.

(1) Article étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'alinéa 11 de l'article L. 227-1 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de conversion en temps des primes et indemnités (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Ouverture du compte.

article 7-12-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Lorsqu'un système de compte épargne-temps aura été établi, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement titulaire d'un contrat à durée indéterminée et (1) ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue pourra demander l'ouverture d'un compte épargne-temps.

La demande devra être individuelle et formulée par écrit.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Alimentation du compte.

article 7-12-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le compte épargne-temps institué dans les conditions du présent accord pourra être alimenté (dans la limite maximale de 20 jours par an) par :

- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- les repos compensateurs attribués en remplacement du paiement des heures supplémentaires dans les conditions prévues par le code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de la réduction de la durée du travail en conformité avec la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et laissés au choix du salarié.

Par suite de son caractère facultatif et individuel, le compte épargne-temps ne sera pas nécessairement alimenté tous les ans dans des proportions identiques : le salarié informera chaque année par écrit son supérieur hiérarchique, avant la date fixée par l'entreprise, de sa décision concernant l'alimentation de son compte ; il pourra revenir sur ce choix en cours d'année, en cas de modification brutale de sa situation de famille telle que celle résultant du décès ou de chômage du conjoint.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur indiquera, le cas échéant, l'abondement qu'il a l'intention d'affecter au compte et les conditions dans lesquelles il envisage de le faire.

Tenue du compte.

article 7-12-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le compte sera tenu par l'employeur.

L'employeur devra communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

Le compte devra être exprimé en heures, avec la traduction en jours de repos.

Utilisation du compte.

article 7-12-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le compte épargne-temps a pour vocation essentielle d'assurer l'indemnisation de congés sans solde de longue durée. Il apparaît néanmoins souhaitable d'en permettre également l'utilisation pour les périodes plus brèves, à l'occasion de certains événements importants de la vie familiale. Il convient enfin de prévoir l'utilisation d'éventuels reliquats pour indemniser un congé de fin de carrière.

a) Prise d'un congé d'au moins 2 mois

Le titulaire d'un compte épargne-temps pourra demander à utiliser son crédit dès lors qu'il aura acquis des droits d'une durée équivalant à 2 mois.

Le compte épargne-temps pourra être utilisé pour financer des congés d'une durée au moins égale à 2 mois pris dans le cadre des articles du code du travail relatifs au congé parental, au congé pour création d'entreprise, au congé sabbatique, ou tout autre congé pour convenances personnelles d'une durée au moins égale à 2 mois.

Le titulaire du compte devra faire sa demande, par écrit, 6 mois au moins avant la date prévue pour son départ en congé.

Sauf quand il s'agira d'un congé parental d'éducation, l'employeur aura la possibilité de différer de 3 mois au plus la date de départ en congé demandée par le salarié.

Le titulaire du compte bénéficiera, durant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire réel moyen des 12 derniers mois précédant son départ en congé, déduction faite des charges salariales et dans la limite du nombre d'heures capitalisées figurant à son compte.

De toute façon, l'indemnisation ne pourra être supérieure au salaire réel lors du départ en congé.

L'indemnisation sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges salariales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité sur laquelle elles seront prélevées.

Le salarié aura la possibilité de prendre, en accord avec son employeur, un congé d'une durée supérieure aux droits capitalisés sur son compte épargne-temps, la durée excédentaire du congé ne faisant l'objet d'aucune rémunération.

b) Autres affectations



Le titulaire d'un compte épargne-temps pourra également demander à utiliser son crédit avant d'avoir acquis des droits d'une durée équivalant à 2 mois, pour un congé de durée moindre (minimum 1 mois), dans les cas suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant à partir du 3e enfant ;
- divorce du salarié lorsque ce dernier conserve la garde d'au moins un enfant ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale.

En ce cas, le titulaire du compte devra faire sa demande, par écrit, 3 mois au moins avant la date prévue pour son départ en congé et l'employeur aura la possibilité de différer le départ en congé dans la limite de 2 mois.

L'indemnisation sera calculée et réglée comme il est indiqué ci-dessus pour un congé d'une durée supérieure à 2 mois.

Le salarié ne pourra pas, en ce cas, prendre un congé d'une durée supérieure aux droits capitalisés sur son compte épargne-temps.

c) Congés de fin de carrière

Le compte épargne-temps pourra également être utilisé par le salarié pour prendre un congé de fin de carrière, avant son départ à la retraite, même si les droits capitalisés sur son compte sont inférieurs à 2 mois.

Le salarié devra, en ce cas, respecter un délai de prévenance de 6 mois entre la notification à l'employeur de sa décision de mettre fin à son contrat de travail et le début de son congé de fin de carrière.

Incidences du congé sur le contrat de travail.

article 7-12-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

La période d'absence indemnisée au titre du compte épargne-temps est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et de l'ancienneté.

Reprise du travail.

article 7-12-6 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Sauf si le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation d'activité, le salarié retrouvera, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Rupture du contrat de travail.

article 7-12-7 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales acquittées par l'employeur. Elle pourra éventuellement être réinvestie par le salarié dans un autre compte épargne-temps, dans une autre entreprise, selon les règles prévues par l'accord collectif applicable à celle-ci. Le transfert de la valeur du compte, de l'ancien au nouvel employeur, s'opérera par accord écrit des 3 parties.

En cas de décès du titulaire, le compte épargne-temps sera liquidé au profit de la succession dans les conditions indiquées ci-dessus.

Conversion du compte en indemnité.

article 7-12-8 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les faits qui ouvrent droit, aux termes de l'article R. 442-17 du code du travail, à la liquidation anticipée des droits du salarié à la participation financière aux fruits de l'expansion de l'entreprise permettront aussi au salarié d'obtenir, sur sa demande écrite, le versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales acquittées par l'employeur.

Accord d'entreprise ou d'établissement.

article 7-12-9 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Par accord d'entreprise ou d'établissement, l'employeur et les représentants dûment mandatés des

syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement pourront convenir de l'institution de compte épargne-temps selon d'autres modalités que celles définies ci-dessus.

Travail à temps partiel.

Définition du travail à temps partiel.

article 8-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Sont considérés comme salariés à temps partiel et comme horaires à temps partiel les salariés et les horaires considérés comme tels par la loi.

Contrat de travail à temps partiel.

article 8-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

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

Il comporte les différentes mentions prévues par la loi. Il définit notamment les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail, qui devra être notifiée 10 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Durée du travail.

article 8-3 (en vigueur étendu)



Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Lorsqu'elle est répartie sur 3 jours ou sur plus de 3 jours par semaine, la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel qui relèvent, à titre principal, du régime général de sécurité sociale et qui n'ont pas d'autre emploi que celui occupé dans l'entreprise ne pourra, sauf demande expresse des intéressés formulée par écrit, être inférieure à 21 heures par semaine.

Rémunération.

article 8-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La rémunération correspondant à la durée contractuelle du travail est mensualisée suivant la forme applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées suivant les règles prévues par la loi. Chaque heure complémentaire effectuée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire contractuelle de travail donne lieu à une majoration de 25 %.

Heures complémentaires.

article 8-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le nombre d'heures complémentaires qui pourront être effectuées par le salarié sera fixé par le contrat de travail, dans la limite du tiers de la durée contractuelle du travail.

Le salarié pourra décider à tout moment de ne plus effectuer d'heures complémentaires, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique par écrit au moins 7 jours à l'avance.

En outre, le refus occasionnel ou permanent d'effectuer des heures complémentaires, sous réserve que le salarié en prévienne son supérieur hiérarchique au moins 7 jours à l'avance, sauf cas d'impossibilité où le délai peut être ramené à 3 jours, ne sera ni considéré comme fautif ni considéré comme un motif de licenciement.

Sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles, la direction devra respecter un délai de prévenance de 7 jours avant de faire effectuer des heures complémentaires (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 1er alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail en vertu duquel :

- lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés, l'accord doit prévoir l'octroi de contreparties ;
- le délai de prévenance, en tout état de cause, ne peut être réduit en deçà de 3 jours ouvrés (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Organisation de la journée de travail.

article 8-6 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La journée de travail du salarié à temps partiel doit comporter une période continue d'au moins 3 heures de travail effectif. *Lorsqu'elle atteindra 4 heures, elle donnera lieu à l'attribution de la pause de 1/4 d'heure prévue à l'article 7.5 de la présente convention* (1).

Outre le temps de pause indiqué ci-dessus, la journée de travail du salarié à temps partiel ne doit pas comporter plus d'une interruption d'activité. La durée de cette interruption ne pourra être supérieure à 2 heures dans les commerces non alimentaires.

Dans les magasins populaires à dominante alimentaire, pour ceux des salariés dont le trajet domicile-lieu de travail est effectué en moins de 1/2 heure, la durée de cette interruption pourra être supérieure à 2 heures si un accord d'entreprise le prévoit. Les salariés à temps partiel dont la coupure de la journée de travail sera supérieure à 2 heures bénéficieront, en contrepartie, d'une durée contractuelle de travail supérieure à la durée contractuelle de 21 heures par semaine prévue à l'article 8.3 ci-dessus.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Modulation du travail à temps partiel sur l'année.

article 8-7 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, les horaires contractuels des salariés à temps partiel peuvent être modulés sur l'année si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions fixées par cet accord.

Pour être appliquée, cette modulation devra avoir été expressément prévue par le contrat de travail ou par un avenant au contrat.

Mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet.

article 8-8 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

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 et les accords d'entreprise ou d'établissement.

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

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
- les congés payés, les autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, les délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet ;
- le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10e 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 derniers mois de la période de référence.

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.

Le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail des salariés à temps partiel n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

Les dispositions des articles 7.6 " Dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du code du travail ", 7.9 " Congés payés " et 7.12 " Compte épargne-temps " de la présente convention sont applicables aux salariés à temps partiel.

Priorité d'attribution d'emplois à temps complet ou à temps partiel.

article 8-9 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

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 ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié doit être effectuée par écrit. Si la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de l'accord exprès du salarié. En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision comme stipulé à l'article L. 212-4-9 du code du travail.

Absence du salarié et suspension du contrat de travail.

Obligation d'informer.

article 9-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Tout salarié empêché d'assurer son travail doit en informer le plus tôt possible son employeur et justifier de son absence.

Obligations militaires.

article 9-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le cas des absences occasionnées par l'appel de préparation à la défense, l'accomplissement du service national obligatoire ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel et le salarié, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, reçoit pendant la durée de cette période une allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père ou mère de famille ;
- 75 % s'il est marié ;
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le salarié.

La journée d'appel de préparation à la défense ne donnera pas lieu à retenue de salaire, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Désignation comme juré.

article 9-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le salaire qui aura été désigné comme juré ne subira pas de perte de salaire du fait de la suspension du contrat entraînée par la vacation, à charge pour lui de reverser à son employeur le montant de ses indemnités dans la limite du salaire maintenu pendant la suspension du contrat entraînée par la vacation.

Maladie.

article 9-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie constatée par certificat médical ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat (1).

Si l'absence impose le remplacement effectif du salarié et que l'employeur envisage de mettre fin au contrat, les dispositions suivantes seront applicables (1) :

- le salarié dont le contrat aura été rompu dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison s'il en fait la demande ;
- la convocation à l'entretien préalable sera adressée au salarié au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation complémentaire prévue ci-après, augmentée de 2 mois pour les salariés ayant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence et de 3 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans de présence ;
- la notification de la résiliation du contrat fait courir le délai-congé, tel qu'il est fixé par l'[article 10.3](#) de la présente convention ;
- le salarié aura droit, selon son ancienneté, à une indemnité calculée comme il est indiqué à l'[article 10.4](#)

de la présente convention et l'annexe applicable à la catégorie de personnel (employés, agents de maîtrise, cadres) dans laquelle il se range.

En cas de maladie constatée par certificat médical, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront d'une indemnité complémentaire à partir du 4^e jour d'absence, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales.

En fonction de l'ancienneté acquise au moment de l'arrêt de travail - ou du premier arrêt de travail en cas de prolongation de l'arrêt initial - et sous réserve, le cas échéant, des dispositions plus favorables de l'annexe applicable à la catégorie de personnel (cadres, agents de maîtrise ou employés) dans laquelle se range le salarié, cette indemnité complémentaire sera calculée de façon à assurer au salarié, postérieurement à la période de carence susmentionnée, tous éléments du salaire et toutes indemnités compris, le maintien de ses appointements nets mensuels aux taux et pour les durées indiqués ci-dessous :

- après 1 an de présence : 2 mois à 100 % ;
- après 3 ans de présence : 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence : 3 mois à 100 % ;
- après 10 ans de présence : 3 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence : 4 mois à 100 % ;
- après 20 ans de présence : 4 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 25 ans de présence : 5 mois à 100 % ;
- après 30 ans de présence : 5 mois à 100 % et 1 mois à 75 %.

Le délai de carence de 3 jours ne sera pas appliqué lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident durant les 18 derniers mois ; il sera réduit à 2 jours lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident durant les 12 derniers mois ; il ne sera pas appliqué lorsque la maladie ou l'accident entraînera une hospitalisation d'au moins 1 semaine.

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année à compter de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les salariés de la catégorie (cadres, agents de maîtrise ou employés) dans laquelle se range le salarié malade ou accidenté bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de 3 semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles [L. 122-45](#) et [L. 122-14-3](#) du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé), la loi n'exigeant pas de condition de durée de reprise pour ouvrir droit à indemnisation (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Accidents du travail.

article 9-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la condition de 1 an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident de trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

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.

Maternité et adoption.

article 9-6 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Un congé est accordé aux salariées en état de grossesse, selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

Les intéressés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon à leur assurer le maintien à 100 % de leur salaire pendant 18 semaines.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par les articles 9.4 et 9.5 de la présente convention. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

5 mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 1/4 d'heure, éventuellement cumulables dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de 20 minutes minimum par jour.

Le temps de repos de 20 minutes par jour et le 1/4 d'heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus seront assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme tel.

Le temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à temps partiel pro rata temporis : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la semaine à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Pour ce qui concerne les cadres, les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve de l'application des dispositions de l'annexe qui leur est propre quand ces dernières leur sont plus favorables.

Le (ou la) salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une oeuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé dans les conditions prévues à l'article L. 122-26 du code du travail.

Le (ou la) salarié(e) devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (elle) entend remettre en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de 5 ans lors de son adoption et que le (ou la) salarié(e) ait au moins 1 an de présence dans l'entreprise, ce dernier (ou cette dernière) bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article L. 122-26 du code du

travail, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Congé parental.

article 9-7 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption, a le droit, dans les conditions fixées par l'article L. 122-28-1 du code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Congés pour maladie d'un enfant.

article 9-8 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade (1).

Au cas où les intéressés percevraient de ce fait des prestations en espèces au titre du fonds d'action sanitaire et social, l'employeur compléterait lesdites indemnités à concurrence de 100 % du salaire net des intéressés, dans la limite de 8 jours par an et par enfant à charge.

Dans les autres cas et sous réserve d'une ancienneté de 1 an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 14 ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de 4 fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par certificat médical, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du premier jour d'absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, dans la limite d'un nombre de jours d'absence rémunérés égal à 8 par année civile.

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, les jours d'absence rémunérés visés ci-dessus ne pourront être pris en même temps.

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article L. 122-28-8 du code du travail, dans la limite de 3 jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de 16 ans, portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du code du travail pourra également être utilisé, en cas de besoin, pour compléter la première journée passée auprès de l'enfant malade ou accidenté, ainsi que lorsque le crédit de 4 jours ouvert par les présentes dispositions aura été épuisé.

En accord avec la direction, le salarié pourra également utiliser, en cas de besoin, des jours de congés ou, le cas échéant, des jours de réduction d'horaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 1er alinéa de l'article L. 122-28-8 du code du travail, le bénéfice du congé légal non rémunéré étant subordonné à un simple certificat médical (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Congés pour événements familiaux.

article 9-9 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les salariés bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, de congés exceptionnels non assimilés à un temps de travail effectif sauf pour la détermination du congé annuel, accordés dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou du concubin notoire : 4 jours ouvrables (1) ;
- décès d'un enfant, du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un autre ascendant ou descendant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, des beaux-parents, d'un gendre, d'une belle-fille, du tuteur légal : 1 jour ouvrable.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile, il sera accordé 1 jour supplémentaire ;

- première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- déménagement (1 fois tous les 2 ans) : 1 jour ouvrable.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

Il est rappelé d'autre part que le code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces 3 jours ne pouvant se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail et par l'article 9.6 ci-dessus.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Résiliation du contrat de travail.

Licenciement.

article 10-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail sont applicables aux licenciements

individuels, sous la réserve suivante : le délai de 1 jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à 3 jours francs, afin de donner au salarié qui aurait des observations à formuler la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les 3 jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

Licenciement économique.

article 10-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement pour chaque nature d'emploi sera déterminé en tenant compte des charges de famille, et en particulier celles de parents isolés, de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, et des qualités professionnelles.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les conditions fixées par l'article L. 321-14 du code du travail.

Délai-congé.

article 10-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Après expiration de la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée, pour chacune des grandes catégories de salariés (employés, agents de maîtrise, cadres), comme il est indiqué ci-dessous :

- pour les cadres : 3 mois ;
- pour les agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les employés :
 - 15 jours si l'intéressé a moins de 6 mois d'ancienneté ;
 - 1 mois si l'intéressé a plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois si l'intéressé a plus de 2 ans d'ancienneté.

Le délai-congé part de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remise de la lettre en main propre contre décharge.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter 2 heures chaque jour. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. D'un commun accord également, les heures susvisées pourront être groupées.

Le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi qu'il devrait occuper avant la fin de la période de délai-congé pourra, dans le respect des conditions fixées par l'annexe à la présente convention applicable à la catégorie de personnel dans laquelle il se range (employés, agents de maîtrise ou cadres), quitter l'entreprise sans accomplir intégralement la période du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice pour la partie non effectuée du délai-congé et en percevant le salaire dû pour la période de travail effectuée.

Indemnité de licenciement.

article 10-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Tout salarié licencié alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée à partir du salaire mensuel moyen défini comme le 12e de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat (1).

Sous réserve, le cas échéant, des dispositions plus favorables de l'annexe applicable à la catégorie de personnel (employés, agents de maîtrise, cadres) dans laquelle se range le salarié, et à l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, cette indemnité est égale à :

- 25 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté ;
- 30 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté si le salarié est âgé de plus de 50 ans et de moins de 57 ans et 6 mois et justifie d'une ancienneté supérieure à 15 ans.

Le salarié licencié qui, après la rupture de son contrat, est réintégré dans l'entreprise garde le bénéfice de l'indemnité qui lui a été versée, sauf dispositions contraires d'un accord transactionnel intervenu entre son licenciement et sa réintégration.

Lorsque le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement à laquelle a droit le salarié qui ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale est égale à 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence.



(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article [L. 122-14-13](#) du code du travail aux termes duquel le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement est dû à tout salarié mis à la retraite par l'employeur si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Départ ou mise à la retraite.

article 10-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale (1).

Le départ du salarié qui en prend l'initiative est notifié à l'employeur avec un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Le salarié partant à la retraite percevra, lors de son départ, une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée à partir du salaire moyen défini comme le 12e de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture susmentionnée.

Sous réserve, le cas échéant, des dispositions plus favorables de l'annexe applicable à la catégorie de personnel (employés, agents de maîtrise, cadres) dans laquelle se range le salarié, cette allocation est fixée comme suit :

- 1 mois de salaire à partir de : 5 ans ;

- 2 mois de salaire à partir de : 10 ans ;
- 2 mois et demi de salaire à partir de : 15 ans ;
- 3 mois de salaire à partir de : 20 ans ;
- 3 mois et demi de salaire à partir de : 23 ans ;
- 4 mois de salaire à partir de : 26 ans ;
- 4 mois et demi de salaire à partir de : 29 ans ;
- 5 mois de salaire à partir de : 32 ans ;
- 5 mois et demi de salaire à partir de : 35 ans ;
- 6 mois de salaire à partir de : 38 ans ;
- 6 mois et demi de salaire à partir de : 41 ans ;
- 7 mois de salaire à partir de : 44 ans.

L'allocation versée ne pourra, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Cette allocation sera également versée au salarié qui prendra l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale mais alors qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de 60 ans.

Les salariés qui seront passés après leur 55^e anniversaire, pour raisons de santé, d'un travail à temps complet à un travail à temps partiel d'une durée hebdomadaire au moins égale à 16 heures par semaine percevront, lors de leur départ à la retraite, une allocation de fin de carrière calculée comme s'ils avaient continué à travailler à temps complet.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des 1^{er} et 3^e alinéas de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1^{er}).

Mise à la retraite

article 10-6 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La mise à la retraite du salarié est de droit à l'âge de 60 ans, sauf si l'intéressé justifie d'un nombre de trimestres de cotisation à l'égard de l'ensemble des régimes d'assurance-vieillesse de la sécurité sociale inférieur à celui exigé pour l'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale entraîne le versement d'une indemnité de fin de carrière, calculée en fonction de l'ancienneté à la date de la rupture effective du contrat de la façon suivante :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : selon le barème de l'article 10.5 de la présente convention.

L'allocation versée ne pourra, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

L'employeur préviendra le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Si le salarié dont le contrat est rompu par l'employeur ne remplit pas, lors de la rupture du contrat, les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement : c'est alors l'indemnité de licenciement prévue à l'[article 10.4](#) de la présente convention qui est due au salarié (sauf dans le cas où le licenciement est dû à une faute grave ou lourde de sa part), et non l'indemnité de fin de carrière.

La mise à la retraite sera notifiée par l'employeur au salarié avec un délai de prévenance égal au préavis de licenciement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Réembauchage.

article 10-7 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Au cas où diverses priorités de réembauchage viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Invalidité.

article 10-8 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Si un salarié est classé par les institutions gestionnaires du régime général de la sécurité sociale en invalidité permanente du 2^e ou du 3^e groupe, il sera invité à se présenter devant le médecin du travail afin que celui-ci puisse se prononcer sur son aptitude au travail.

Formation professionnelle.

Finalités de la formation professionnelle.

article 11-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La formation professionnelle doit être considérée comme un investissement effectué au bénéfice commun des salariés, qu'elle aide à conserver et améliorer leur employabilité (et notamment leur aptitude au changement), et des entreprises, dont elle doit normalement améliorer la compétitivité.

Elle est un facteur essentiel d'insertion des jeunes dans la vie active.

Dans les entreprises commerciales, elle est aussi un moyen d'amélioration de la qualité du service de la clientèle, indispensable au maintien de la compétitivité.

C'est pourquoi les parties signataires de la présente convention sont convenues de ce qui suit, conformément à l'article 40.1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et à l'article [L. 933-2](#) du code du travail.

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

article 11-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

1. A l'intention des jeunes embauchés seront instaurées ou développées des procédures d'accueil appropriées.

Deux dispositions du code du travail appelleront de la part des entreprises une attention particulière.

a) Connaissance sera donnée, pendant la période d'insertion, des droits à congé formation reconnus aux salariés n'ayant pas atteint l'âge de 25 ans révolus dans les conditions fixées par l'article L. 931-29 (ne pas être titulaire d'un diplôme professionnel et ne pas être lié par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle qui réponde à des conditions fixées par voie législative ou réglementaire).

b) Dans l'organisation de l'obligatoire formation, en matière de sécurité et en application des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail, des salariés nouvellement embauchés, les entreprises rendront cette action " pratique et appropriée ", en tenant compte du fait que les jeunes entrant ou entrés depuis peu dans la vie active sont dépourvus d'expérience professionnelle.

2. L'insertion temporaire des élèves des établissements d'enseignement (collèges techniques, lycées, facultés...) effectuant des stages est facilitée et de conséquences plus positives lorsqu'il existe des liaisons entre les établissements où ils étudient et les entreprises qui les accueillent.

Les entreprises s'attacheront à développer l'information des enseignants sur le commerce, sur ses réalités et sur ses besoins pédagogiques et humains.

Pendant les séquences éducatives, les périodes de stage ou de formation en entreprise, les jeunes, en première fonction technologique ou professionnelle, seront confiés à un responsable de stage ayant 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 en organisant sa progression.

Apprentissage.

article 11-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les parties signataires affirment leur attachement au système de formation qu'est l'apprentissage, qui fait l'objet des dispositions du titre Ier du livre Ier du code du travail.

Elles marquent leur intérêt pour le développement des actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés directement par l'entreprise à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis, à hauteur du pourcentage du montant des salariés payés pendant l'année de référence dont la loi prévoit l'affectation auxdits centres.

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué le versement direct de la totalité de ce pourcentage à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA), elle en verse le solde aux chambres de commerce et d'industrie ou aux autres organismes habilités à collecter la taxe d'apprentissage.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, l'entreprise peut demander l'affectation à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) de tout ou partie des sommes qu'elle a versées.

Contrats d'insertion en alternance.

article 11-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les parties signataires incitent les entreprises à permettre aux jeunes de moins de 26 ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'orientation, d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation.

Dans le cadre des contrats définis ci-dessus, conclus dans les conditions fixées au livre IX du code du travail, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son niveau de qualification, qui devra être au moins égal à celui du jeune et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat.

Le tuteur suit les activités de 3 jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Afin de pouvoir assurer ces missions 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 des jeunes.

Le tuteur 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.

Contrat de qualification.

article 11-4-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le contrat de qualification est un contrat de travail à durée déterminée qui s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale par une formation professionnelle, soit qu'ils n'aient pas acquis de qualification au cours de leur scolarité, soit qu'ils aient acquis une qualification qui ne leur permet pas d'obtenir un emploi.

Pendant la durée du contrat (comprise entre 6 et 24 mois), l'employeur s'engage à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre ou par un diplôme tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;

- ou reconnue dans la classification annexée à la convention collective ;

- ou définie par la commission paritaire nationale de l'emploi instituée par l'[article 11.7](#) de la présente convention.

Seules les entreprises habilitées par l'autorité administrative peuvent conclure des contrats de qualification. La demande d'habilitation doit être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au préfet du département dans lequel les jeunes seront employés, accompagnée d'un dossier constitué selon les prescriptions de l'[article R. 980-2](#) du code du travail.

Dans le cas où le jeune titulaire d'un contrat de qualification a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui est remise par l'employeur conformément aux prescriptions de l'[article R. 980-8](#) du code du travail. Cette attestation reste la propriété exclusive du jeune.

La commission paritaire nationale de l'emploi procédera à un examen des besoins en qualification des entreprises et, en tant que de besoin, à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle ([CQP](#)) qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment par les jeunes dans le cadre des contrats de qualification. Cette commission procédera de même, en tant que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel susceptibles de faire l'objet d'une préparation dans le cadre du contrat de qualification.

Contrat d'adaptation.

article 11-4-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le contrat d'adaptation est un contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, qui s'adresse à des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans pour lesquels un complément de formation est nécessaire pour leur permettre de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.

Si le contrat est à durée déterminée, conclu en application de l'[article L. 122-2](#) du code du travail, sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la période d'adaptation incluant la formation prévue à l'alinéa ci-dessous est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de la formation prévue au contrat est de 200 heures. A titre dérogatoire, cette durée peut être dépassée dans les limites et selon les critères définis par l'organisme paritaire collecteur agréé auquel l'entreprise demande le remboursement de la formation.

A l'issue du contrat, ou de la période de formation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur avec la participation du tuteur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune et reste sa propriété exclusive.

Contrat d'orientation.

article 11-4-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le contrat d'orientation est un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet de permettre l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en favorisant leur orientation professionnelle par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel.

Le contrat d'orientation est ouvert :

1. Aux jeunes de moins de 22 ans ayant au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

2. Aux jeunes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme de premier cycle de l'enseignement supérieur général.

Ce contrat est un contrat à durée déterminée d'une durée, non renouvelable, de 9 mois maximum pour le premier public susmentionné, de 6 mois maximum pour le second public susmentionné.

A la fin du contrat, si le jeune ne reste pas dans l'entreprise, l'employeur, en liaison avec le tuteur, lui remet une attestation écrite précisant les compétences et les aptitudes acquises, qui reste la propriété exclusive du jeune.

Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

article 11-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Pour l'organisation de la formation professionnelle continue, il sera fait application des dispositions du livre IX du code du travail ainsi que des accords interprofessionnels.

L'organisation de la formation professionnelle continue devra assurer l'égalité d'accès à ladite formation entre hommes et femmes, ainsi qu'entre travailleurs handicapés et autres salariés.

Les entreprises faciliteront aux salariés l'assistance aux cours de formation professionnelle continue ainsi que la passation des examens.



Les coûts pédagogiques des formations proposées par l'entreprise dans son plan de formation seront supportés par l'entreprise (à charge pour elle d'en demander le remboursement, le cas échéant, à l'organisme paritaire collecteur agréé auquel elle est affiliée), de même que les frais éventuels de déplacement et d'hébergement imposés par la participation de ses salariés à ses stages de formation.

Toute action de formation ayant pour objet l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi sera considérée comme constituant pour le salarié un temps de travail effectif et le temps passé par le salarié à suivre cette action sera payé comme tel.

Le temps consacré à suivre des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et participant au développement des compétences ne peut avoir pour effet une modification de la rémunération du salarié : en conséquence, lorsqu'il sera pris sur l'horaire de travail, ce temps sera pris en compte pour la détermination de la durée du travail effectif et payé comme tel.

Nature et ordre de priorité des actions de formation.

article 11-5-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'article L. 900-2 du code du travail énumère les différents types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Parmi toutes ces actions, ont une vocation naturelle à figurer dans les plans de formation des entreprises celles ayant pour objet :

- de concourir à l'entretien et au perfectionnement des connaissances professionnelles ;

- de préparer ou d'accompagner une mutation, une promotion ou une reconversion.

D'autre part, le caractère essentiellement mouvant de l'économie et de la société contemporaines, de plus en plus marquées par le développement des technologies, exige de chacun un effort permanent d'assimilation de techniques et de méthodes nouvelles, de prise en compte de l'environnement (goûts, modes de consommation, etc.) et, de façon plus générale, de développement d'une attitude de disponibilité au changement.

Dès lors, les plans de formation mettront l'accent, dans le respect des dispositions législatives relatives à l'amélioration de l'égalité des chances entre hommes et femmes, sur les formations tendant à faciliter :

- l'entretien, la mise à jour et le développement des connaissances professionnelles ;
- la modification des attitudes et des comportements, en fonction des exigences de l'emploi occupé.

Les actions relatives au comportement et à la communication auront pour objectifs prioritaires :

- l'amélioration de la relation vendeur-client, en mettant l'accent sur les disciplines formant à la négociation commerciale ;
- l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise.

Les actions d'entretien, de mise à jour et de développement des connaissances professionnelles pourront porter sur des formations d'adaptation ou sur des formations d'employabilité, et notamment sur :

- la formation de l'acheteur ;
- les techniques de vente (argumentaire de vente, vente visuelle : merchandising, étalage) ;
- les procédures d'encaissement ;
- la gestion des stocks et le processus de commande ;
- la connaissance des produits ;
- les techniques comptables ;
- la gestion budgétaire ;
- l'informatique de gestion et la bureautique ;
- la gestion de la qualité (produits, relations avec la clientèle, etc.).

Pour ce qui est des cadres, il conviendra de prendre particulièrement en considération :

- l'entraînement aux relations humaines, l'animation d'une équipe et le commandement ;
- l'organisation du travail (analyse et organisation des tâches, motivation, délégation ..), la gestion du temps et des coûts ;
- le rôle des cadres en matière de formation et de sécurité.

Mise en oeuvre du capital de temps de formation.

article 11-5-2 (en vigueur étendu)

Créé par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Une négociation portant sur la mise en oeuvre du capital de temps de formation sera engagée dans la branche dans les 12 mois suivant la date d'application de la présente convention.

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

article 11-5-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

A tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise sera délivrée une attestation de fin de stage.

Cette attestation sera remise au salarié au plus tard à l'expiration d'un délai de 1 mois suivant le stage.

Parmi les mentions qui devront être portées sur ce document figureront en toute occurrence :

- le nom et le ou les prénoms du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage, ainsi que la durée du stage ;
- la nature du stage (acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances, accès à l'emploi, promotion, prévention ou conversion) ;
- l'objet et le programme du stage ;
- le cas échéant, dans le cas de stages extérieurs, le diplôme de l'institution.

La formation ne crée pas un droit systématique à la promotion en faveur de ses bénéficiaires. Parmi les éléments à prendre en considération lorsqu'un poste est à pourvoir, il sera tenu compte :

- d'une part des conditions dans lesquelles ont été suivis les stages de formation et plus spécialement les stages de longue durée (assiduité du stagiaire, nombre de stages...) ;
- d'autre part, des aptitudes des salariés qui, du fait d'actions de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles requises pour leur tâche principale.

Actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés.

article 11-5-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les entreprises sont incitées à mettre en oeuvre une politique globale " formation-qualification ", permettant d'ouvrir des perspectives de carrière aux salariés les moins qualifiés, notamment aux jeunes de moins de 25 ans.

Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation.

article 11-5-5 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

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, des solutions innovantes seront envisagées pour délocaliser les stages et éviter des déplacements dans la mesure du possible.

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 commission paritaire nationale de l'emploi pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certain(e)s salarié(e)s les empêchant de partir en formation.

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le cadre de la formation.

article 11-6 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Chaque année, le comité d'entreprise (ou d'établissement), au cours d'une réunion tenue avant le 15 novembre :

- examine le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;

- est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise (il est rappelé que ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies annuellement à ce sujet par l'employeur, ainsi que, le cas échéant, les mesures temporaires qui auraient été prises afin d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes ; ces orientations prendront également en compte celles du présent accord) ;



- est consulté sur les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

Au cours d'une deuxième réunion, tenue avant la fin de l'année, il délibère sur les programmes de mise en oeuvre des projets d'actions de formation de l'entreprise ainsi que sur la mise au point du procès-verbal destiné à accompagner la déclaration par l'employeur du montant de la participation à laquelle il est tenu. Le plan de formation n'est définitivement fixé qu'après la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, ces délibérations du comité sont préparées par un examen préalable de la commission de la formation.

Afin de permettre aux membres du comité et, le cas échéant, aux membres de la commission de formation de préparer la délibération du comité et de faire des propositions, les informations nécessaires, qui font l'objet des documents dont la liste est fixée tant par les dispositions réglementaires que par l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, leur seront adressées au moins 3 semaines avant la réunion du comité ou de la commission.

Ces documents sont en même temps communiqués aux délégués syndicaux, lesquels pourront adresser par écrit leurs observations. A défaut de comité d'entreprise (ou d'établissement), ils sont communiqués aux délégués du personnel.

Le comité d'entreprise (ou d'établissement) sera également consulté sur les moyens à mettre en oeuvre pour assurer une bonne communication des plans de formation de l'entreprise.

En l'absence de comité d'entreprise (ou d'établissement), les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Dispositions financières.

article 11-7 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Celles des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention qui emploient moins de 10 salariés verseront à l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due :

- l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence ;
- et l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre du plan de formation, incluant le capital de temps de formation, soit 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence (1).

Celles des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention qui emploient au minimum 10 salariés verseront à l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due :

- une partie de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance au moins égale à la moitié de cette contribution, soit 0,2 % du montant des salaires de l'année de référence ;
- une contribution égale à 0,1 % des salaires de l'année de référence, affectée au financement du capital de temps de formation et qui s'impute en déduction du versement de 0,2 % dû au titre du congé individuel de formation ;
- l'intégralité des sommes correspondant au reliquat exigible par les pouvoirs publics au titre du plan de formation de l'entreprise, ce reliquat devant être entendu comme la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et le montant des dépenses réalisées pour l'exécution de ce plan avant le 31 décembre de l'année de référence.

Il est précisé que :

- a) Les sommes versées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance sont affectées à la prise en charge des actions d'orientation ou de formation attachées à ces contrats, ainsi qu'au financement des actions de formation des tuteurs ;
- b) Les entreprises ne seront tenues de verser à l'organisme paritaire collecteur agréé une contribution de 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence affectée au financement du capital de temps de formation que si elles ont la possibilité de déduire cette contribution des versements qu'elles doivent effectuer aux organismes gestionnaires du congé individuel de formation.

(1) Tired étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 et du 1er alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

article 11-8 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est instituée.

Cette commission, investie des missions définies par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative au niveau national et de représentants de l'union du grand commerce de centre-ville en

nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales.

Une négociation de branche sera engagée afin de préciser les moyens et missions de la CPNEFP et d'élaborer son règlement intérieur dans les 12 mois à dater de la signature de la présente convention collective nationale.

Démonstration.

Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs.

article 12 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Dans le champ d'application de la présente convention collective, on entend par démonstration la pratique commerciale qui consiste à mettre à la disposition d'un fournisseur, dans le cadre d'un accord global de coopération commerciale, un emplacement sur lequel il fait assurer par un ou plusieurs de ses salariés la promotion et la vente des articles qu'il produit et/ou commercialise.

Les démonstrateurs et démonstratrices sont les vendeurs qualifiés détachés par les fournisseurs dans les magasins afin d'y assurer la promotion et la vente des produits de leurs marques.

En tant que salarié du fournisseur, le démonstrateur (ou la démonstratrice) bénéficie de l'ensemble des garanties sociales, et notamment des garanties conventionnelles, applicables chez son employeur, ainsi que des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise existant chez ledit employeur.

En tant que salarié détaché, et tout en relevant du pouvoir disciplinaire de son employeur, le démonstrateur (ou la démonstratrice) est tenu au respect des règles de discipline, d'hygiène et de sécurité du magasin dans lequel il exerce son activité. Les règles qui régissent la durée de son travail sont celles applicables chez son employeur ; son activité s'exerce dans le cadre des horaires d'ouverture du magasin dans lequel il est détaché. Il doit avoir accès aux installations collectives - de restauration notamment - du magasin dans les mêmes conditions que les salariés du magasin.

En outre, les dispositions suivantes seront applicables, conformément à la charte sociale qui sera annexée à l'accord de coopération commerciale conclu entre la direction du magasin et le fournisseur.

Avantages et garanties conventionnels.

article 12-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

S'il n'existe pas de convention collective qui lui soit applicable, l'entreprise qui emploie un ou plusieurs démonstrateurs ou démonstratrices fera bénéficier ce ou ces salarié(e)s de l'ensemble des avantages ou garanties conventionnels accordés par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires aux employés du magasin dans lequel ils sont détachés.

Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise.

article 12-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les démonstrateurs et démonstratrices employés par des entreprises dans lesquelles il n'y a pas de comité d'entreprise auront accès aux activités sociales et culturelles du magasin dans lequel ils exercent leur activité, dans les mêmes conditions que les salariés dudit magasin.

Il en ira de même des démonstrateurs et démonstratrices employés par des entreprises dans lesquelles

existe un comité d'entreprise lorsque la direction de l'entreprise qui les emploie aura indiqué, dans la charte sociale annexée à l'accord de coopération commerciale conclu avec la direction du magasin, qu'elle les fera bénéficier des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise du magasin plutôt que des oeuvres sociales de son propre comité d'entreprise.

Les entreprises qui emploient ces démonstrateurs ou démonstratrices verseront un pourcentage du salaire de ces salariés égal à celui versé par la direction du magasin, au titre des activités sociales et culturelles, pour ses propres salariés.

Charte sociale.

article 12-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le détachement du démonstrateur (ou de la démonstratrice) fera l'objet d'une charte sociale, annexée à l'accord de coopération commerciale conclu entre le directeur du magasin et le fournisseur, qui fixera l'ensemble des obligations des parties au bénéfice du salarié détaché, et notamment :

- la garantie de rémunération qui, en tout état de cause, ne sera pas inférieure à celle accordée par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires aux salariés du magasin pour un emploi de même nature ;
- l'engagement du fournisseur à reconnaître l'existence d'un éventuel mandat électif au sein du magasin pour la prise en compte de la protection contre le licenciement prévue par les textes légaux ;
- l'engagement du fournisseur, si aucune convention collective ne s'applique dans son entreprise, d'accorder au démonstrateur (ou à la démonstratrice) l'ensemble des avantages et garanties accordés par la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires ;
- les activités sociales et culturelles dont bénéficiera le démonstrateur (ou la démonstratrice), à savoir celles du comité d'entreprise du fournisseur ou celles du comité d'entreprise du magasin ;
- les règles et modalités de versement par le fournisseur des sommes destinées au comité d'entreprise du magasin, au titre des activités sociales et culturelles, s'il n'existe pas de comité d'entreprise chez le fournisseur ou si le fournisseur a décidé de faire bénéficier les démonstrateurs et/ou démonstratrices des oeuvres sociales du comité d'entreprise du magasin ;
- l'engagement de la direction du magasin de ne pas intervenir auprès du fournisseur sur tout ce qui concerne l'évolution de la carrière du démonstrateur (ou de la démonstratrice).

Cette charte sociale sera communiquée au salarié concerné (démonstrateur ou démonstratrice).

Une charte sociale type sera communiquée aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel du magasin.

La direction du magasin communiquera également au fournisseur le texte de la présente convention collective.

Instances représentatives du personnel.

article 12-4 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La représentation du personnel de démonstration relève de l'ordre public social ; elle doit être assurée dans les conditions fixées par la loi et précisées par la jurisprudence.

Il est rappelé que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les démonstrateurs et démonstratrices :

- sont électeurs et éligibles pour l'élection des délégués du personnel du magasin dans lequel ils sont détachés ;
- peuvent être élus comme membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dudit magasin ;
- sont électeurs (mais non éligibles) pour l'élection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement dudit magasin s'ils bénéficient des activités sociales et culturelles de son comité d'entreprise ou d'établissement.

Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience.

Congés supplémentaires d'ancienneté.

article 13 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les salariés qui avaient droit à un ou plusieurs jours supplémentaires de congé en considération de leur ancienneté à la date à laquelle la convention collective de branche qui leur était applicable (convention collective des employés ou des cadres, des grands magasins ou des magasins populaires) a cessé de produire effet continueront d'acquies des droits à congé supplémentaire à ce titre, à raison de 1 jour supplémentaire par tranche de 10 ans, dans la limite de 4 jours pour ancienneté au maximum.

Pour chacun de ces salariés, ces tranches de 10 ans seront décomptées chacune à partir de la date à laquelle le salarié a acquis le droit à 1 jour supplémentaire d'ancienneté.

Prime d'ancienneté.

article 14-1 (en vigueur étendu)



Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les employés qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté à la date à laquelle la convention collective de branche qui leur était applicable (convention collective des employés des grands magasins ou convention collective des employés des magasins populaires) a cessé de produire effet continueront d'en bénéficier, selon le montant qui leur était applicable à cette date.

Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail.

article 14-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification devront être pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois autres que ceux habituellement classés dans la partie supérieure de la classification des employés.

Pour assurer la prise en compte de ces acquis dans la rémunération des employés qui occupent un emploi classé :

- dans l'une des 7 premières catégories de la classification annexée à la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982 ;
- ou dans l'un des 2 premiers niveaux ou dans le 1er échelon du 3e niveau de la classification annexée à la convention collective nationale des employés des magasins populaires du 15 octobre 1982,

le système suivant d'échelons de salaires sera institué dans les grilles de classification et de salaire des

entreprises :

- 3 échelons complémentaires de salaire seront créés dans chacun des échelons de classification inférieurs au 2^e échelon du niveau III de la classification annexée à la convention collective des employés des magasins populaires du 15 octobre 1982 ou à la catégorie VIII de la classification annexée à la convention collective des employés des grands magasins du 15 octobre 1982 ;

- chacun des employés occupant un emploi classé dans l'un de ces échelons de classification bénéficiera du premier de ces 3 échelons complémentaires de salaire au plus tard après 5 ans d'ancienneté dans la classification, du deuxième au plus tard après 10 ans d'ancienneté dans la classification et du troisième au plus tard après 15 ans d'ancienneté dans la classification ;

- les différences minimales de salaire entre l'échelon de base et chacun de ces 3 échelons seront fixées au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces 3 échelons complémentaires de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, ceux des employés des magasins populaires et des grands magasins qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus et pour lesquels l'application du système d'échelons de salaire institué selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté pourront demander à bénéficier du système d'échelons de salaire susmentionné, en renonçant à la prime d'ancienneté.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.

article 15 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les différends relatifs à l'application ou à l'interprétation de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée seront déférés à une commission paritaire, composée de représentants des organisations signataires et qui se réunira dans un délai maximum de 15 jours.

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 l'union du grand commerce de centre-ville.

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

La commission se réunit dans les 15 jours qui suivent la réception de la lettre recommandée au siège du secrétariat et entend les parties contradictoirement ou séparément.

Dispositions finales.

Avenants et accords particuliers.

article 16-1 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants ou d'accords particuliers.

Dépôt de la convention.

article 16-2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Adhésions ultérieures.

article 16-3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, peuvent adhérer à la présente convention toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la présente convention, leur adhésion sera soumise aux dispositions des articles L. 132-16 ou L. 132-25 du code du travail, selon le cas.

L'adhésion sera valable à partir du jour où elle aura été notifiée aux signataires de la convention et aura fait l'objet du dépôt mentionné à l'article ci-dessus.

Fait à Paris, le 30 juin 2000.



ANNEXE I - Les garanties sociales des agents de maîtrise, Annexe I du 30 juin 2000

Organisation patronale signataire :

Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 8, place d'Iéna, 75116 Paris.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin ;

Fédération commerce, services et forces de vente CFTC,

197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Catégorie socio-professionnelle	Agents de maîtrise.
Code NAF	NAF 52-1H NAF 52-1E NAF 51-1P NAF 51-1U

Objet.

article 1 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les articles 2 à 20 ci-après fixent les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires.

Définition de la maîtrise.



article 2 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui :

- soit assurent de façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes, ainsi que l'initiation du personnel de ces équipes aux procédures et méthodes à appliquer ;

- soit possèdent une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale.

Les fonctions exercées par les agents de maîtrise comportent la réalisation des objectifs qui leur sont fixés par l'utilisation de moyens et de méthodes définis et normalement connus, dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation et d'organisation.

Avantages acquis.

article 3 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, les agents de maîtrise conserveront les avantages individuels acquis, en application de la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982 ou de la convention collective

nationale des employés des magasins populaires de la même date, à l'expiration du délai pendant lequel ladite convention a continué de produire effet.

Engagement et période d'essai des nouveaux embauchés.

article 4 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à l'issue d'une période d'essai de 2 mois.

Durant cette période, chacune des deux parties peut mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis ni indemnité.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai, les parties pourront convenir d'un commun accord, par voie d'avenant au contrat de travail, de prolonger la période d'essai de 1 mois durant lequel la partie mettant fin unilatéralement au contrat devra respecter un préavis de 15 jours.

Dans les jours précédant son engagement ou au plus tard dans les 2 jours suivant la prise de fonctions, il sera remis à tout agent de maîtrise, en double exemplaire, un contrat de travail écrit spécifiant :

- l'identité des parties ;
- la date de prise de fonctions ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la zone géographique ou l'agglomération à l'intérieur de laquelle le salarié est affecté ;
- l'emploi occupé ou la fonction exercée ;
- la position dans la classification professionnelle ;
- la rémunération et les éléments la composant ;
- l'intitulé de la convention collective applicable.

Le contrat de travail indique également s'il est à temps complet ou à temps partiel ; dans le second cas, il mentionne la durée du travail et la répartition de cette durée.

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

Promotion interne et période probatoire.

article 5 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera de préférence appel au personnel, employés ou agents de maîtrise, travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper le poste, sans discrimination d'âge ou de sexe.

La période d'essai n'est pas applicable lorsque l'accession à l'emploi d'agent de maîtrise constitue une promotion au sein d'une même entreprise. La nomination n'interviendra, en ce cas, qu'après un temps de probation de 2 mois pendant lequel le salarié fera fonction d'agent de maîtrise.

L'agent de maîtrise ou l'employé promu agent de maîtrise qui, à l'occasion d'une promotion, ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions pourra être réintégré dans un emploi de même niveau que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion. Cette réintégration ne pourra intervenir avant un délai de 2 mois, sauf si ce délai est réduit à la demande de l'intéressé.

Mutation dans un autre établissement.

article 6 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Un agent de maîtrise peut être muté, à tout moment et à titre temporaire ou définitif, dans un autre établissement situé dans la zone géographique ou l'agglomération pour laquelle son contrat de travail a été conclu, sous réserve que cette mutation n'entraîne pour l'intéressé une obligation de déménagement. Cette condition sera réputée remplie lorsque le trajet du domicile au lieu de travail ne sera pas supérieur à 60 kilomètres dans chaque sens et que la durée de ce trajet, en utilisant les transports en commun les plus directs et les plus rapides, ne sera pas augmentée de plus de 1 heure dans chaque sens et ne dépassera pas 1 heure et demie dans chaque sens. En cas d'accord du salarié, la mutation pourra être effectuée sans que ces conditions soient remplies.

Sauf accord du salarié, la mutation temporaire ne pourra durer plus de 6 mois sans se transformer en mutation à titre définitif.

Un même agent de maîtrise ne pourra être muté à titre temporaire plus de 3 fois au cours d'une même année civile.

Le refus par l'agent de maîtrise d'une mutation respectant les conditions indiquées ci-dessus justifiera la rupture du contrat de travail.

Changement de résidence.



article 7 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

En cas de changement de résidence résultant d'une mutation à l'initiative de l'employeur et n'entrant pas dans le cadre de l'article 6 ci-dessus, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées à l'agent de maîtrise les dépenses justifiées occasionnées par ce déplacement (y compris un déplacement préparatoire que l'agent de maîtrise aura la faculté d'effectuer pour se rendre avec son conjoint sur le lieu de sa prochaine affectation), ainsi que les frais éventuels de rapatriement de l'agent de maîtrise et de sa famille en cas de décès ou de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde dans les 12 mois suivant la prise de fonctions.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévenu l'agent de maîtrise dans les délais suffisants pour donner congé régulier à son propriétaire, comprennent le remboursement du dédit éventuel à payer par l'agent de maîtrise dans la limite de 3 mois de loyer.

Tant que l'agent de maîtrise n'aura pas pu installer sa famille dans la résidence correspondant à sa nouvelle affectation, il sera considéré comme déplacé et indemnisé comme tel. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant 3 mois au maximum, sauf accord entre les parties prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

Remplacement temporaire.

article 8 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

La durée du remplacement d'un agent de maîtrise provisoirement absent par un autre agent de maîtrise ou par un employé ne pourra excéder 3 mois sans que le remplaçant soit dispensé, pour la fin de la période de remplacement, de l'exercice de ses fonctions habituelles.

Après 6 mois de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, il en sera tenu compte dans la classification et la rémunération.

Pour tout remplacement d'une durée supérieure à 1 mois, le salarié percevra, en sus de son salaire habituel, une prime. Le montant de cette prime sera déterminé par accord d'entreprise et sera au minimum de 8 % du salaire de base du salarié qui effectue le remplacement.

Dossier du personnel ' agents de maîtrise '.

article 9 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Aucun rapport concernant les agents de maîtrise ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé, qui pourra y faire figurer ses observations et demander qu'un double lui en soit remis.

Dans les entreprises qui établissent des évaluations périodiques de leurs salariés, ces évaluations doivent être portées à la connaissance des intéressés, qui pourront y faire figurer leurs observations.

Ancienneté.

article 10 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le premier jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du premier jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés à du temps de présence effective pour la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur ;
- le congé d'adoption ;
- le service national obligatoire lorsqu'il est situé entre 2 périodes d'emploi chez l'employeur.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continue à bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la convention collective bénéficiera des avantages correspondant à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le réembauchage.

Obligations militaires.

article 11 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel, et l'agent de maîtrise, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père ou mère de famille ;
- 75 % s'il est marié ;
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'agent de maîtrise.

Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail.

article 12 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

En cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les agents de maîtrise ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront, à partir du 3^e jour d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à leur assurer, tous éléments du salaire et toutes indemnités compris, le maintien de leurs appointements nets mensuels aux taux et pour les durées indiqués ci-dessous (1) :

- après 1 an de présence : 100 % pendant 2 mois ;
- après 3 ans de présence : 100 % pendant 2 mois et 75 % pendant 1 mois ;
- après 5 ans de présence : 100 % pendant 3 mois et 75 % pendant 1 mois ;
- après 10 ans de présence : 100 % pendant 3 mois et 75 % pendant 2 mois ;
- après 15 ans de présence : 100 % pendant 4 mois et 75 % pendant 2 mois ;
- après 20 ans de présence : 100 % pendant 4 mois et 75 % pendant 3 mois ;
- après 25 ans de présence : 100 % pendant 5 mois et 75 % pendant 3 mois ;
- après 30 ans de présence : 100 % pendant 5 mois et 75 % pendant 4 mois.

Lorsque l'arrêt de travail n'aura pas été précédé, durant les 12 derniers mois, par un autre arrêt de travail pour maladie ou accident, aucun délai de carence ne sera appliqué et l'absence sera indemnisée, dans les conditions indiquées ci-dessus, à partir du premier jour. Il en ira de même lorsque la maladie ou l'accident entraîne l'hospitalisation du salarié.

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année à compter de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les agents de maîtrise bénéficient d'un régime de prévoyance

complémentaire, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de 3 semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée (2).

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la condition d'1 an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident de trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) en vertu duquel les garanties légales de rémunération accordées en cas de maladie ou d'accident s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Maternité.

article 13 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Un congé est accordé aux agents de maîtrise en état de grossesse selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Dans le cas où pendant sa grossesse la salariée a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à leur assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par l'article 12 ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

5 mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressées seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 1/4 d'heure, éventuellement cumulable dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de 20 minutes minimum par jour.

Par dérogation, le temps de repos de 20 minutes par jour et le 1/4 heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus seront assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme tel.

Le temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à temps partiel pro rata temporis : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la semaine à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Les consultations prénatales obligatoires peuvent avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de

salaire. La salariée devra présenter le volet correspondant de son carnet de santé (1).

Les visites prénatales non obligatoires feront l'objet d'absences autorisées non rémunérées.

L'employeur devra être averti de la date de la visite prénatale, obligatoire ou non, mais qui aura lieu pendant le temps de travail, au plus tard la veille du jour de l'examen médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail, les examens médicaux obligatoires rémunérés ne devant pas se limiter aux seuls examens prénataux (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Adoption.

article 14 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le (ou la) salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une oeuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé dans les conditions prévues à l'article L. 122-26 du code du travail.

Le (ou la) salarié(e) devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (ou elle) entend remettre en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de 5 ans lors de son adoption et que le (ou la) salarié(e) ait au moins 1 an de présence dans l'entreprise, ce dernier (ou cette dernière) bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article L. 122-26 du code du travail, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Absences pour soigner un enfant malade.

article 15 (en vigueur étendu)



Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade (1).

Sous réserve d'une ancienneté de 1 an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 14 ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de 4 fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par certificat médical, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du premier jour d'absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, dans la limite d'un nombre maximum de jours d'absence rémunérés égal à 8 par année civile.

Ces autorisations d'absence rémunérée pourront être utilisées, en fonction des besoins du salarié, par journées ou demi-journées, 2 demi-journées équivalant à une journée.

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, les jours ou les demi-journées d'absence rémunérée visés ci-dessus ne pourront être pris en même temps.

Ces jours ou demi-journées d'absence rémunérée ne seront pas assimilés à un temps de travail effectif.

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article L. 122-28-8 du code du travail, dans la limite de 3 jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de 16 ans, portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an

ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du code du travail pourra également être utilisé, en cas de besoin, pour compléter la première journée passée auprès de l'enfant malade ou accidenté, ainsi que lorsque le crédit de 4 jours ouvert par les présentes dispositions aura été épuisé.

Un accord avec la direction, le salarié pourra également utiliser, en cas de besoin, des jours de congés ou, le cas échéant, des jours de réduction d'horaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Congés exceptionnels.

article 16 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les agents de maîtrise bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié (moins de 1 an de présence dans l'entreprise) : 4 jours ouvrables ;
- mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou du concubin notoire : 4 jours ouvrables (1) ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant autre que père ou mère : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un gendre, d'une belle-fille : 1 jour ouvrable ;
- décès du tuteur légal : 1 jour ouvrable.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile, il est accordé 1 jour supplémentaire ;

- première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- déménagement (1 fois tous les 2 ans) : 2 jours ouvrables.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Il est rappelé, d'autre part, que le code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces 3 jours ne pouvant se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail et par les articles 13 et 14 ci-dessus.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Délai-congé.

article 17 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Après expiration de la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée à 2 mois.

L'agent de maîtrise doit formaliser sa démission par écrit, remise ne main propre contre récépissé ou adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, l'agent de maîtrise licencié sera autorisé à s'absenter 2 heures chaque jour. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise. D'un commun accord également, ces heures pourront être groupées.



En cas de licenciement, l'agent de maîtrise qui justifiera de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé. En ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Licenciement.

article 18 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai de 1 jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la date fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à 3 jours francs, afin de donner à l'agent de maîtrise qui aurait des observations à formuler la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les 3 jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

Indemnité de licenciement.

article 19 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Tout agent de maîtrise licencié alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de

licenciement calculée à partir du salaire mensuel moyen défini comme le 1/12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat (1).

A l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge de l'agent de maîtrise lors du licenciement, se calcule comme suit :

- moins de 45 ans d'âge : 25 % du salaire mensuel moyen par année de présence ;
- entre 45 ans et 57 ans et 6 mois d'âge : 35 % du salaire mensuel moyen par année de présence ;
- plus de 57 ans et 6 mois d'âge : 30 % du salaire mensuel moyen par année de présence.

Chaque année commencée mais non terminée ouvre droit à un complément d'indemnité égal à autant de douzièmes du complément d'indemnité correspondant à une année supplémentaire d'ancienneté que cette année non terminée comprend de mois entiers.

Lorsque le licenciement a pour cause l'inaptitude du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement est égale à :

- 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence si le salarié est âgé de moins de 55 ans lors de la notification du licenciement ;
- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'[article 20](#) ci-dessous si le salarié est âgé de plus de 55 ans lors de la notification du licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article [L. 122-14-13](#) du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Départ ou mise à la retraite.



article 20 (en vigueur étendu)

Crée par annexe I 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale (1).

Le départ du salarié qui en prend l'initiative est notifié à l'employeur avec un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur préviendra le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Lors de son départ à la retraite, l'agent de maîtrise percevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée à partir du salaire moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

Cette allocation sera égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté ;

- 3 mois de salaire à partir de 16 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire à partir de 19 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire à partir de 22 ans d'ancienneté ;
- 4 mois et demi de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire à partir de 31 ans d'ancienneté ;
- 6 mois et demi de salaire à partir de 34 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de salaire à partir de 37 ans d'ancienneté.

Cette allocation sera également versée à l'agent de maîtrise qui prendra l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale mais alors qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de 60 ans.

L'allocation versée ne peut, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2000.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des 1er et 3e alinéas de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).



ANNEXE II - Les garanties sociales des cadres, Annexe II du 30 juin 2000

Organisation patronale signataire :

Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 8, place d'Iéna, 75116 Paris.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

Fédération commerce, services et forces de vente CFTC,

197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Catégorie socio-professionnelle	Cadres
Code NAF	NAF 52-1H NAF 52-1E NAF 51-1P NAF 51-1U

Objet.

article 1 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les articles 2 à 23 ci-après fixent les dispositions particulières applicables aux cadres des deux sexes des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires.

Définition des cadres.



article 2 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Sont considérés comme cadres les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la direction, la conduite des projets ou la gestion des services ou départements dont ils ont la responsabilité.

L'exercice de leurs fonctions, qui comporte autonomie, initiative et prise de décisions, exige :

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- des compétences de gestion ainsi que de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité ;
- l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Avantages acquis.

article 3 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, les cadres conserveront les avantages individuels acquis, en application de la convention collective nationale des cadres des grands magasins du 8 février 1983 ou de la convention collective nationale des cadres des magasins populaires de la même date, à l'expiration du délai pendant lequel ladite convention a continué de produire effet.

Engagement et période d'essai.

article 4 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à l'issue d'une période d'essai de 3 mois.

Durant cette période, chacune des deux parties peut mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis ni indemnité.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai, les parties pourront convenir d'un commun accord, par voie d'avenant au contrat de travail, de prolonger la période d'essai de 2 mois durant lesquels la partie mettant fin unilatéralement au contrat devra respecter un préavis de 1 mois, sauf faute grave ou cas de force majeure. Ce préavis de 1 mois pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai prolongée, la fin de ce préavis pouvant le cas échéant déborder de la période de prolongation de la période d'essai.

Lors de la décision de prolongation, le cadre devra être informé qu'il ne sera pas, en cas de démission, bénéficiaire de l'ASSEDIC.

Lorsque la décision de mettre fin au contrat aura été prise par l'employeur, le cadre sera autorisé à s'absenter, chaque jour, pendant 2 heures pour rechercher un emploi. Les absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le cadre en période d'essai aura trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi, sans qu'il ait à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Dans les jours précédant son engagement ou au plus tard dans les 2 jours suivant la prise de fonctions, il sera remis à tout cadre, en double exemplaire, un contrat de travail écrit spécifiant :

- l'identité des parties ;
- la date de prise de fonctions ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la zone géographique de travail, sauf lorsque le contrat comporte une clause de mobilité ;
- l'emploi occupé ou la fonction exercée ;
- la position dans la classification professionnelle ;
- la rémunération, les éléments la composant et ses modalités ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- éventuellement, toutes clauses ou conventions particulières, notamment concernant la durée du travail

(conventions de forfait notamment) ;

- le droit aux congés payés.

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

Promotion et développement de carrière.

article 5 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les cadres et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire le point au moins 1 fois par an.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux cadres de l'entreprise.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation de cadre, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi.

La promotion d'un cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une diminution des garanties précédemment accordées, sous réserve d'un changement du régime de travail (par exemple, passage d'un travail selon un horaire collectif à un régime de forfait).

Lorsqu'il apparaîtra nécessaire à l'employeur de faire appel à des candidatures extérieures à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les candidatures intérieures et extérieures seront examinées en fonction des mêmes critères de choix.

Formation.



article 6 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le personnel cadre bénéficie des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Il peut, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation professionnelle et remplir des fonctions d'enseignement.

L'emploi du temps du personnel cadre doit lui permettre de s'occuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

Information et concertation.

article 7 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Disposer d'une information spécifique sur tout ce qui a trait à la bonne marche du service ou du département et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction sont des conditions du bon exercice des fonctions de l'encadrement.

La mise à 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.

En outre, étant donné la rapidité d'évolution des principaux aspects et facteurs de la vie des entreprises et

leur complexité croissante, il est souhaitable que la direction entretienne une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Rémunération.

article 8 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux, notamment de nuit, sa rémunération doit en tenir compte.

Les modifications de l'horaire collectif sont appliquées dans les mêmes conditions à ceux des membres du personnel d'encadrement qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et aux employés qu'ils encadrent.

Remplacement temporaire.

article 9 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

En cas d'affectation temporaire à un poste de qualification supérieure pour une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra, en sus de son salaire habituel, une prime. Le montant de cette prime sera déterminé par un accord négocié dans l'entreprise et sera au minimum de 8 % du salaire de base de la personne qui effectue le remplacement.



Après 6 mois de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif et pour lequel il n'aura pas été fait appel à une embauche, il en sera tenu compte dans la classification et la rémunération, sous réserve de l'acceptation de la totalité des conditions liées à cet emploi.

Dossier du personnel d'encadrement.

article 10 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Aucun rapport concernant le personnel d'encadrement ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé, qui pourra y faire figurer ses observations et demander qu'un double lui en soit remis.

Dans les entreprises qui établissent des évaluations périodiques de leurs salariés, ces évaluations doivent être portées à la connaissance des intéressés, qui pourront y faire figurer leurs observations.

Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail.

article 11 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

En cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, lorsqu'ils percevront des indemnités journalières au titre des assurances sociales et, éventuellement, d'un régime de prévoyance complémentaire, les cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise lors de leur arrêt de travail bénéficieront, à partir du premier jour d'absence, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à

leur assurer, tous éléments du salaire et toutes indemnités compris, le maintien de leurs appointements nets mensuels aux taux et pour les durées indiqués ci-dessous (1) :

- après 1 an de présence : 3 mois à 100 % ;
- après 3 ans de présence : 3 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 5 ans de présence : 3 mois à 100 % et 2 mois à 75 % ;
- après 10 ans de présence : 3 mois à 100 % et 3 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence : 4 mois à 100 % et 4 mois à 75 % ;
- après 20 ans de présence : 4 mois à 100 % et 6 mois à 75 % ;
- après 25 ans de présence : 5 mois à 100 % et 6 mois à 75 % ;
- après 30 ans de présence : 6 mois à 100 % et 6 mois à 75 %.

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année à compter de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée, fixée par le barème ci-dessus, à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

Dans les entreprises dans lesquelles les cadres bénéficient d'un régime de prévoyance complémentaire, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise n'ouvre de nouveaux droits à indemnisation qu'après une reprise effective du travail d'une durée de 3 semaines consécutives. Dans les autres entreprises, la survenance de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise ouvre de nouveaux droits à indemnisation aussitôt après une reprise effective du travail, quelle qu'en soit la durée (2).

Les dispositions d'indemnisation relatives à la maladie sont applicables aux accidents. Toutefois, en cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale, l'indemnité prévue sera versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail et la condition de 1 an de présence sera exigée s'il s'agit d'un accident de trajet, mais non s'il s'agit d'un accident du travail proprement dit.

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Maternité.

article 12 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Un congé est accordé aux cadres féminins en état de grossesse selon les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

La salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Dans le cas où pendant sa grossesse la salariée a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité

complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à leur assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été leurs appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par l'[article 11](#) ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

5 mois avant la date présumée de leur accouchement, les intéressés seront autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée de 1/4 d'heure, éventuellement cumulable dans la journée, et bénéficieront d'un temps de repos de 20 minutes minimum par jour.

Par dérogation, le temps de repos de 20 minutes par jour et le 1/4 d'heure d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus à l'alinéa ci-dessus seront assimilés à un temps de travail effectif et réglés comme tel.

Le temps de repos et les possibilités d'entrée retardée et de sortie anticipée prévus dans les deux alinéas ci-dessus seront accordés aux salariées à temps partiel pro rata temporis : la somme des temps de repos accordés à ce titre au cours de la semaine à une salariée à temps partiel devra être, avec la somme des temps de repos accordés à ce titre aux salariées à temps complet, dans le même rapport que la durée hebdomadaire du travail de cette salariée à temps partiel avec la durée hebdomadaire légale.

Les consultations prénatales obligatoires peuvent avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire. La salariée devra présenter le volet correspondant de son carnet de santé (1).

Les visites prénatales non obligatoires feront l'objet d'absences autorisées non rémunérées.

L'employeur devra être averti de la date de la visite prénatale, obligatoire ou non, mais qui aura lieu pendant le temps de travail, au plus tard la veille du jour de l'examen médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article [L. 122-25-3](#) du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Adoption.

article 13 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le (ou la) salarié(e) à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, une oeuvre d'adoption autorisée ou une autorité étrangère compétente confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé dans les conditions prévues à l'article [L. 122-26](#) du code du travail.

Le (ou la) salarié(e) devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il (ou elle) entend remettre en vigueur son contrat de travail. Si l'enfant adopté est âgé de moins de 5 ans lors de son adoption et que le (ou la) salarié(e) ait au moins 1 an de présence dans l'entreprise, ce dernier (ou cette dernière) bénéficiera, pendant la durée du congé et dans la limite prévue à l'article [L. 122-26](#) du code du travail, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale calculée de manière à lui assurer, toutes indemnités comprises, le maintien de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels pendant toute la durée du congé.

Absences pour soigner un enfant malade.

article 14 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade (1).

Sous réserve d'une ancienneté de 1 an, le premier jour d'absence sera rémunéré s'il s'agit de la maladie attestée par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 14 ans dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père ; le bénéfice de cette dernière disposition ne pourra être accordé plus de 4 fois par année civile, au père ou à la mère, quel que soit le nombre d'enfants.

En cas de maladie, attestée par certificat médical, d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, dont la garde n'est pas assurée en l'absence de la mère ou du père, le bénéfice de la rémunération du premier jour d'absence sera accordé, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, dans la limite d'un nombre maximum de jours d'absence rémunérés égal à 8 par année civile.

Ces autorisations d'absence rémunérée pourront être utilisées, en fonction des besoins du salarié, par journées ou demi-journées, 2 demi-journées équivalant à 1 journée.

Si les deux parents travaillent dans la même entreprise, les jours ou les demi-journées d'absence rémunérée visés ci-dessus ne pourront être pris en même temps.

Ces jours ou demi-journées d'absence rémunérée ne seront pas assimilés à un temps de travail effectif.

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article L. 122-28-8 du code du travail, dans la limite de 3 jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de 16 ans, portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé non rémunéré prévu par l'article L. 122-28-8 du code du travail pourra également être utilisé, en cas de besoin, pour compléter la première journée passée auprès de l'enfant malade ou accidenté, ainsi que lorsque le crédit de 4 jours ouvert par les présentes dispositions aura été épuisé.

En accord avec la direction, le salarié pourra également utiliser, en cas de besoin, des jours de congés ou, le cas échéant, des jours de réduction d'horaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Congés exceptionnels.

article 15 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les cadres bénéficieront, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié (moins de 1 an de présence dans l'entreprise) : 4 jours ouvrables ;
- mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou du concubin notoire : 4 jours ouvrables (1) ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant autre que père ou mère : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un gendre, d'une belle-fille : 1 jour ouvrable ;
- décès du tuteur légal : 1 jour ouvrable.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile, il est accordé 1 jour supplémentaire ;

- première communion d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- déménagement (1 fois tous les 2 ans) : 2 jours ouvrables.

Ces jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Il est rappelé, d'autre part, que le code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces 3 jours ne pouvant se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles [L. 122-26](#) et [L. 122-26-1](#) du code du travail et par les [articles 12](#) et [13](#) ci-dessus.

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article [L. 226-1](#) du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Mutation entraînant changement de résidence.

article 16 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Lorsqu'elle impose un changement de résidence, la modification du lieu ou de la zone géographique de travail devra être notifiée par écrit. Lorsqu'elle intervient à l'initiative de l'employeur, les frais justifiés de déménagement seront à la charge de l'employeur après accord sur le montant entre l'employeur et le cadre intéressé. Il en ira de même des frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que des frais d'un déplacement préparatoire que le cadre aura la faculté d'effectuer avec son conjoint pour se rendre sur le lieu de sa nouvelle affectation.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévenu le cadre dans les délais suffisants pour donner congé régulier à son propriétaire, comprennent le remboursement du dédit éventuel à payer par le cadre dans la limite de 3 mois de loyer.

Tant que le cadre n'aura pas pu installer sa famille dans la résidence correspondant à sa nouvelle affectation, il sera considéré comme déplacé et indemnisé comme tel. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant 3 mois au maximum, sauf accord entre les parties prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

En cas de licenciement notifié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, dans un délai de 1 an

suivant la mutation ayant entraîné le changement de résidence, le cadre aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et après accord formel de l'employeur et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant la notification du licenciement.

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du cadre ne devront pas être diminués.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit, ou un avenant à son contrat, qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des présentes dispositions, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur dans un délai de 1 an à compter de la mutation, les frais de retour du cadre au point de départ sont pris en charge par l'employeur.

Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Déplacements.

article 17 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Tout déplacement d'un cadre nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

Petits déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le cadre de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les frais supplémentaires de transport seront remboursés.

Si, du fait de son déplacement, le cadre est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Grands déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au cadre de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les règles ci-dessous seront appliquées :

Frais de voyage

Dans les conditions qui seront fixées dans l'entreprise, l'employeur prendra à sa charge les frais effectifs de voyage et les frais de transport des bagages personnels normaux.

Indemnité de séjour

Les frais de séjour, de repas et de logement seront remboursés sur justificatifs ou suivant le barème en vigueur dans l'entreprise, après régularisation des avances éventuellement consenties.

Ancienneté.

article 18 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

L'ancienneté s'entend de la présence effective dans l'entreprise, depuis le premier jour du contrat de travail en cours d'exécution, quel qu'ait été l'emploi de début.

Lorsque le contrat en cours d'exécution a été précédé, sans interruption des relations de travail, d'un contrat à durée déterminée, l'ancienneté sera décomptée à partir du premier jour dudit contrat.

Les congés et les périodes de suspension du contrat de travail assimilés par la loi à du travail effectif entrent dans le calcul de l'ancienneté, pour le temps prévu par la loi.

Sont également assimilés à du temps de présence effective pour la détermination de l'ancienneté :

- les périodes d'absence pour maladie qui font l'objet d'une indemnisation complémentaire par l'employeur ;
- le congé d'adoption ;
- le service national obligatoire lorsqu'il est situé entre deux périodes d'emploi chez l'employeur.

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe (société mère et filiales) un salarié est muté d'un établissement à un autre, il continue à bénéficier de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi.

Le salarié réembauché en application des priorités de réembauchage prévues par la loi ou par la convention collective bénéficiera des avantages correspondant à la somme de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours d'exécution et du contrat précédent, sous cette réserve que, si le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture de son précédent contrat, une nouvelle indemnité de licenciement ne serait calculée que sous déduction des sommes précédemment perçues à ce titre et une allocation ou indemnité de fin de carrière serait calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis le réembauchage.

Obligations militaires.

article 19 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel, et le cadre, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père ou mère de famille ;
- 75 % s'il est marié ;
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le cadre.

Délai-congé.

article 20 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Après la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du délai-congé réciproque est fixée à 3 mois pour les cadres.

Le délai-congé part de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de sa remise en main propre contre récépissé.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les cadres licenciés seront autorisés à s'absenter, chaque jour, pendant 2 heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé.

Licenciement.

article 21 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail sont applicables aux licenciements individuels, sous la réserve suivante : le délai de 1 jour franc prévu par l'article L. 122-14-1 entre la durée fixée pour l'entretien sur le licenciement envisagé et la notification du licenciement est porté à 3 jours francs, afin de donner au cadre qui aurait des observations à formuler la faculté de le faire, lui-même ou avec le concours d'un délégué ou d'un représentant de son syndicat, dans les 3 jours qui suivent la date fixée pour l'entretien.

Indemnité de licenciement.

article 22 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Tout cadre licencié alors qu'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale reçoit, lorsqu'il a droit au délai-congé, une indemnité de licenciement calculée à partir du salaire mensuel moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat (1).

A l'exception du cas dans lequel le licenciement a pour cause l'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge du cadre lors du licenciement, se calcule comme suit :

- pour les années comprises entre 0 et 5 ans : 25 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté ;
- pour les années comprises entre 5 et 10 ans : 30 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté ;
- pour les années comprises entre 10 et 15 ans : 35 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté ;

- pour les années au-delà de 15 ans : 40 % du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté.

Chaque année commencée mais non terminée ouvre droit à un complément d'indemnité égal à autant de douzièmes du complément d'indemnité correspondant à une année supplémentaire d'ancienneté que cette année non terminée comprend de mois entiers.

L'indemnité calculée comme il est indiqué ci-dessus est majorée de 10 % si le cadre est âgé de plus de 45 ans et de moins de 50 ans lors de la rupture du contrat, et de 20 % si le cadre est âgé de plus de 50 ans et de moins de 57 ans et 6 mois lors de ladite rupture.

L'indemnité de licenciement due en application du présent article est plafonnée à 15 fois le salaire mensuel moyen.

Lorsque le licenciement a pour cause l'inaptitude du salarié à son emploi, constatée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement est égale à :

- 20 % du salaire mensuel moyen par année de présence si le salarié est âgé de moins de 55 ans lors de la notification du licenciement ;

- l'allocation de fin de carrière calculée comme il est indiqué à l'[article 23](#) ci-dessous si le salarié est âgé de plus de 50 ans lors de la notification du licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article [L. 122-14-3](#) du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Départ ou mise à la retraite.

article 23 (en vigueur étendu)

Crée par annexe II 2000.06.30 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi : tout salarié peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein de la sécurité sociale (1).

Le départ du salarié qui en prend l'initiative est notifié à l'employeur avec un délai de prévenance égal au préavis de démission.

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur préviendra le salarié au moins 6 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

Lors de son départ à la retraite, le cadre percevra une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise lors de la rupture du contrat et calculée à partir du salaire moyen défini comme le douzième de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat.

Cette allocation sera égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire à partir de 16 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire à partir de 19 ans d'ancienneté ;

- 4 mois de salaire à partir de 22 ans d'ancienneté ;
- 4 mois et demi de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire à partir de 31 ans d'ancienneté ;
- 6 mois et demi de salaire à partir de 34 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de salaire à partir de 37 ans d'ancienneté.

Cette allocation sera également versée au cadre qui prendra l'initiative de son départ à la retraite avant de réunir les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein de la sécurité sociale mais alors qu'il aura atteint ou dépassé l'âge de 60 ans.

L'allocation versée ne peut, en toute occurrence, être inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2000.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des 1er et 3e alinéas de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).



Classifications et appointements minima garantis Accord du 11 avril 2001

Organisation patronale signataire :
Union du grand commerce de centre ville.

Syndicats de salariés signataires :
Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération CFTC commerce, services et forces de vente.

Code NAF	NAF 52-1H NAF 52-1E NAF 51-1P NAF 51-1U
----------	-----------------------------------------

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Considérant d'une part que les organisations qui sont liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires ;

Considérant d'autre part que le dispositif, institué par l'[article 14-2](#) de la convention collective nationale du 30 juin 2000, de prise en considération de l'expérience dans la rémunération des employés répondant à certaines conditions de qualification et d'ancienneté dans la classification ne peut être mis en application tant qu'une négociation de branche sur les garanties minimales de rémunération n'a pas eu lieu et que n'ont pas été fixées les différences minimales de salaires visées par l'avant-dernier alinéa de l'[article 14-2](#) susmentionné ;



Considérant cependant que des garanties minimales de rémunération hiérarchisées selon les catégories professionnelles et les niveaux de qualification ne peuvent être fixées sans qu'une classification professionnelle soit adoptée, fût-ce à titre provisoire ;

Considérant enfin que la classification des employés des grands magasins, telle qu'elle était fixée par l'[annexe I](#) à la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982, s'était avérée de plus en plus inadaptée à l'évolution de la profession et que les différentes délégations présentes aux réunions paritaires tenues au siège de l'[UCV](#) durant les 4 premiers mois de l'année 1998 avaient estimé nécessaire d'en opérer la refonte,

L'union du grand commerce de centre ville,

D'une part,

Les organisations syndicales signataires du présent accord,

D'autre part,

conviennent des dispositions suivantes qui complètent, pour la période définie à l'[article 5](#) ci-dessous, les dispositions de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Champ d'application.

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Classifications professionnelles.

article 2 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les classifications professionnelles des employés et des cadres des grands magasins et les classifications professionnelles des employés, des agents de maîtrise et des cadres des magasins populaires qui étaient annexées :

- à la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982 ;
- à la convention collective nationale des cadres des grands magasins du 8 février 1983 ;
- à la convention collective nationale des employés des magasins populaires du 15 octobre 1982 modifiée par l'accord du 18 juin 1992 ;
- à la convention collective nationale des cadres des magasins populaires du 8 février 1983,

reproduites en annexe du présent accord, sont remises en vigueur pour une durée non renouvelable de 18 mois, comprise entre le 1er avril 2001 et le 30 septembre 2002.

L'application de ces classifications cessera, en toute occurrence, le 1er octobre 2002.

Les négociations sur de nouvelles classifications mettront en oeuvre la volonté de l'ensemble des partenaires sociaux que soit créée une maîtrise dans les grands magasins.

Appointements minima garantis.

article 3 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les appointements minima annuels garantis sont fixés par les barèmes ci-dessous, applicables les uns aux grands magasins, les autres aux magasins populaires.

Ces barèmes s'appliquent aux salariés employés à temps complet depuis le début de l'année civile et pour une présence continue au cours de ladite année.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de suspension du contrat de travail, les appointements annuels garantis seront recalculés en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Les primes ayant le caractère de remboursement de frais et la prime de transport ne sont pas comprises dans les appointements garantis annuels fixés par les barèmes ci-dessous et s'y ajoutent.

Il en va de même de la rémunération :

- de l'ensemble des heures supplémentaires faisant l'objet de la bonification ou d'une majoration légale et effectuées après la réduction de l'horaire de l'établissement, département ou service en application de l'accord d'entreprise ou d'établissement d'aménagement et de réduction des horaires de travail ;
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39e heure hebdomadaire et faisant l'objet d'une majoration légale avant l'application, dans l'établissement, département ou service, d'un accord

d'entreprise ou d'établissement d'aménagement et de réduction des horaires de travail.

Tous les autres éléments de salaire sont compris dans ces appointements.

GRANDS MAGASINS		MAGASINS POPULAIRES	
Classifications	Appointements minima	Classifications	Appointements minima
Employés		Employés	
I-II-III...	92 500	I-1...	92 500
IV...	93 000	I-2...	93 000
V...	93 500	II-1...	93 500
VI...	94 000	II-2...	94 500
VII...	94 500	II-3...	96 000
VIII...	95 500	III-1...	96 000
IX...	98 000	III-2...	98 000
X...	102 000	IV...	102 000
		Maîtrise	
		V...	112 000
Cadres		Cadres	
I-1...	124 000	I-1...	124 000
I-2...	135 000	I-2...	135 000
I-3...	150 000	I-3...	150 000
II-1...	175 000	II-1...	175 000
II-2...	200 000	II-2...	200 000
		II-3...	215 000
III...	270 000	III...	270 000



Pour ce qui concerne les salariés à temps partiel, leurs appointements minima annuels garantis seront égaux à autant de 1/39 des appointements minima annuels garantis des salariés à temps complet de même catégorie (dans les grands magasins) ou de mêmes niveau et échelon (dans les magasins populaires) que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures (c'est ainsi, par exemple, que les appointements minima annuels d'un salarié dont la durée contractuelle de travail est de 26 heures par semaine seront égaux aux deux tiers des appointements minima annuels d'un salarié à temps complet de même classification).

La rémunération des heures complémentaires éventuellement effectuées n'est pas comprise dans les appointements minima annuels des salariés à temps partiel définis comme il est indiqué ci-dessus et s'y ajoute (de même que les primes ayant le caractère de remboursement de frais et la prime de transport).

Prise en considération de l'expérience dans la rémunération.

article 4 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Les différences de salaire annuel entre l'échelon de base de chaque niveau de qualification et les échelons complémentaires dont l'article 14-2 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires prescrit l'institution dans les grilles de salaire des entreprises ne seront pas inférieures à :

- 2 % des appointements minima conventionnels de la catégorie (dans les grands magasins) ou du niveau et de l'échelon (dans les magasins populaires) entre l'échelon de base et le premier échelon complémentaire ;

- 4 % des appointements minima conventionnels susmentionnés entre l'échelon de base et le deuxième échelon complémentaire ;

- 6 % des appointements minima conventionnels susmentionnés entre l'échelon de base et le troisième échelon complémentaire.

Application, révision, extension.

article 5 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Le présent accord est applicable à compter du 1er avril 2001. En l'absence d'avenant, il cessera de s'appliquer le 1er octobre 2002.

Conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé avec demande d'avis de réception, à chacune des organisations signataires, accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Les parties signataires du présent accord, qui fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, s'engagent à en demander l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 11 avril 2001.

Classification des employés des grands magasins

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Catégorie I

Veilleur de nuit : sans ronde. Avec ronde : travailleur qui, tout en assurant la nuit la garde de locaux, doit effectuer des rondes méthodiques à intervalles fixes, suivant un itinéraire prévu, et qui doit rendre compte de tous incidents en matière de sécurité.

Personnel de nettoyage : personnel exclusivement affecté à des travaux de nettoyage et de propreté.

Garçon de courses, cycliste, motocycliste : agents effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement, et qui sont susceptibles de porter des plis ou échantillons, et occasionnellement de faire de petites livraisons (une indemnité sera attribuée au cycliste dans le cas, où la bicyclette, ou la motocyclette, ne serait pas fournie par l'employeur).

Facteur-distributeur, planton, garçon de bureau, garçon de magasin : agents qui distribuent le courrier, font attendre les visiteurs, assurent la liaison entre les bureaux, effectuent les courses à l'intérieur des locaux et exceptionnellement à l'extérieur.

Concierge : employé préposé à la garde d'un immeuble.

Classier-archiviste : employé chargé de classer, suivant instruction, les documents qui lui sont remis, et capable de les retrouver rapidement.

Catégorie II

Étiqueteuse-marqueuse : établit les étiquettes à la main ou à la machine et les appose sur les marchandises correspondantes.

Conducteur de monte-charge : sans manutention.

Dactylographe débutante (moins de 6 mois) : employé ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée.

Garçon d'intérieur, de manutention, de rayon, de réception, de réserve, trieur : employés faisant des travaux manuels de petite manutention, aucun travail d'écriture.

Liftier : agent affecté à la conduite d'ascenseurs où le public est admis et capable de renseigner le public, non seulement sur les rayons desservis par son ascenseur, mais encore sur tous les rayons de l'établissement.

Débiteur : décharge le vendeur des opérations accessoires de la vente, conduit les clients à la caisse, fait contrôler les fiches de débit avec les marchandises, fait effectuer les règlements par les clients, et empaquette la marchandise s'il y a lieu.

Huissier, huissier de direction : agent en uniforme ou en habit, chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter avec tact et discrétion.

Ronéographe-polycopieur : employé utilisant un duplicateur d'usage facile pour des travaux simples.

Catégorie III

Extracteur : employé effectuant l'extraction manuelle et le classement des cartes perforées.

Vendeur débutant : ayant moins de 1 an de pratique professionnelle.

Employé aux écritures : employé sans connaissances comptables, effectuant des travaux de transcription de chiffrage simple, de tenue de fiches.

Sténodactylographe débutante : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiées, est capable de travaux simples de sténodactylographie.

Sténotypiste débutante : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, n'ayant pas encore suffisamment de rapidité et de facilité de traduction.

Encaisseur : encaisse les factures chez les clients titulaires d'un compte.

Manutentionnaire : manipulant des caisses ou des marchandises lourdes.

Manutentionnaire réserviste : travaux de rangement, de marque et d'écritures simples, concernant les marchandises en réserve et leurs mouvements, enregistrement des entrées, tenues des fiches d'existants, fiches de casier, livres de démarque, sorties ouvrières, etc.

Garçon d'étalage : garçon spécialement affecté à la manutention des services des étalages.

Manutentionnaire travaux de cave.

Archiviste : assure la conservation et le classement des archives selon les instructions précises qu'il sait appliquer aux cas particuliers.

Calculateur sur machine : agent utilisant exclusivement et constamment une machine à additionner, à

calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

Employé de comptabilité : agent exécutant dans un bureau de comptabilité, et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Cariste-tracteuriste : employé conduisant un tracteur ou un chariot élévateur.

Catégorie IV

Dactylographe 1er degré : employée de plus de 6 mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes 2e degré.

Dactylo facturière 1er degré : employée occupée à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaires. Ne fait elle-même ni ne contrôle les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, relevés ou avoirs.

Vendeur qualifié (2e et 3e année) : pendant les 2e et 3e années de pratique professionnelle ou titulaire du CAP de vendeur.

Codifieur : employé chargé de la codification des documents de base destinés à la préparation de carte à statistiques.

Contrôleur de caisse (appeleur, pointeur, vérificateur de marchandises) : vérifie la conformité des fiches de débit établies par le vendeur avec les étiquettes, annule les étiquettes par l'apposition d'un timbre, contrôle les quantités fournies et débitées, procède éventuellement à l'emballage.

Caissier ordinaire, caissier machine : encaisse en règlement des fiches de débit, sans avoir à tenir un livre de recettes et de dépenses, établit, généralement, un bordereau de caisse par catégorie de numéraire.

Aide-étalagiste : employé n'étant pas encore capable de réaliser seul un étalage.

Réceptionnaire : chargé de la réception des marchandises, vérification des quantités, des bulletins de livraisons ou factures, de leur conformité avec les bulletins de commande ; assure les écritures de réception.

Employé aux écritures qualifié, employé d'économat : employé expérimenté connaissant bien les travaux administratifs et précomptables ou statistiques dont il est chargé, capable de résoudre seul les difficultés courantes.

Expéditionnaire : rassemble toutes les marchandises commandées par un seul client, les contrôle et en assure les départs.

Aide-opérateur (machines à cartes perforées) : agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur, sans avoir à établir de tableaux de connexions.

Comptométeur : employé sur comptomètres ou similaires : employé travaillant sur machines spéciales exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.

Rédacteur-correspondancier : reçoit des lettres simples, auxquelles il suffit de répondre avec des formules toutes faites, en suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

Aide-comptable (teneur de livres) 1er échelon : ayant le CAP de comptabilité de l'enseignement technique, ou une expérience ou un diplôme équivalent : tenant des livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial à l'exclusion de toutes autres opérations comptables.

Magasinier-cariste - gerbeur : employé effectuant le travail d'un manutentionnaire réserviste et conduisant un tracteur ou un chariot élévateur.

Perforateur 1er degré : employé chargé de la perforation des cartes de machines à statistiques, capable de 7 000 perforations à l'heure avec 2 % d'erreurs et 5 % de gâche.

Pompier professionnel ne provenant pas d'un régiment de sapeurs-pompiers, ayant moins de 2 ans de pratique professionnelle : pompier professionnel ne provenant pas d'un régiment de sapeurs-pompier d'une grande ville employé exclusivement dans le cadre de sa profession.

Catégorie V

Dactylographe 2e degré : employée sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe, et présentant son travail de façon satisfaisante.

Sténodactylographe 1er degré : employée ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées des sténo-dactylographes 2e degré.

Sténotypiste 1er degré : employée ne remplissant pas les conditions exigées des sténotypistes du 2e degré.

Vendeur qualifié (après 3 ans) : vendeur ayant terminé le stage de débutant.

Dactylographe-facturière 2e degré : employée occupée à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaires. Fait ou contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, bordereaux ou avoirs, etc.

Téléphoniste-standardiste : employé occupé exclusivement à recevoir et à transmettre des communications à l'intérieur du groupe par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu.

Perforateur 2e degré : employé chargé de la perforation des cartes de machines à statistiques, capable de 9 000 perforations à l'heure avec 2 % d'erreurs et 5 % de gâche.

Mécanographe : employé travaillant sur machine mécanographique, pouvant être chargé de suivre les comptes clients, banques, fournisseurs, ou tous comptes matières en quantité et en valeur.

Opérateur 1er échelon : agent pouvant conduire et capable d'effectuer des tableaux de connexion standards sur machines à cartes perforées déterminées.

Pointeau : employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons-jetons ou feuilles de pendules ; fournit les éléments horaires nécessaires à l'établissement des feuilles de paie.

Manutentionnaire responsable : chargé de la tenue de la réserve et des écritures s'y rapportant.

Pontier : conduit un pont-gerbeur et place la marchandise.

Chauffeur de direction : conduit les voitures de l'entreprise mises à la disposition du personnel dirigeant.

Opérateur périphérique : opérateur procédant aux opérations de manipulations sur les unités périphériques d'entrée-sortie d'un ensemble électronique, ayant suivi un cours de formation préliminaire sur ensemble électronique et possédant une connaissance suffisante de la gestion des fichiers utilisés pour les différents programmes.

Vérificateur (machines à cartes perforées) : agent effectuant, au moyen de machines électriques ou mécaniques, la vérification des cartes perforées, capable de vérifier sans erreur 8 000 perforations à l'heure.

Catégorie VI

Sténodactylographe 2e degré : employée capable de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Sténotypiste 2e degré : employée capable de 140 mots/minute et de traduire correctement ses notes.

Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancièrè : employée répondant à la définition de sténodactylographe (ou de sténotypiste) et chargée couramment de répondre seule à des lettres simples.

Démonstrateur - animateur de vente : employé spécialisé dans la vente, reçoit la clientèle, présente et fait valoir un ou plusieurs produits d'une marque déterminée en adaptant ses arguments à chaque client, et de façon à donner dans toute la mesure du possible satisfaction à la clientèle.

Etalagiste courant : préparation et disposition des marchandises en vitrine et sur comptoir ; étalages courants.

Correspondancier réclamations : examine les réclamations des clients faites par lettre ou téléphone : doit en trouver rapidement la solution avec le rayon ou le service compétent. Effectue les opérations de redressement nécessaires et rédige la correspondance.

Comparateur : compare l'assortiment et les prix pratiqués d'un magasin à l'autre.

Etiquettiste qualifié : dessinateur de lettres capable de présenter le texte des étiquettes et panneaux.

Secrétaire de bureau d'achat : effectue les opérations administratives et commerciales concernant principalement les commandes et la tenue des dossiers.

Vendeur très qualifié (5 ans de pratique professionnelle) : employé spécialisé dans la vente après 5 ans de pratique professionnelle ; reçoit la clientèle, présente et fait valoir les produits de l'entreprise, d'un rayon ou d'une partie de rayon, en adaptant ses arguments à chaque client, et de façon à donner dans toute la mesure du possible satisfaction à la clientèle.

Caissier de magasin 1er échelon : responsable d'une caisse de magasin chargé de recevoir de la clientèle les espèces, les chèques, etc., en règlement des fiches de débit, et d'enregistrer tous les mouvements de caisse ; ajuste sa caisse chaque soir et établit des bordereaux de caisse.

Employé de service administratif : employé capable, en plus des écritures courantes, d'effectuer, avec une certaine initiative, des tâches comportant un peu d'organisation et d'établir éventuellement des liaisons pour échanges de renseignements.

Livreur-encaisseur : employé chargé de livrer les marchandises aux clients et, s'il y a lieu, d'en encaisser le prix.

Chauffeur-livreur : conduit un véhicule, est chargé de livrer les marchandises aux clients et, s'il y a lieu, d'en encaisser le prix.

Aide-comptable (teneur de livres 2e échelon) : ayant le BEC ou expérience professionnelle ou diplôme équivalent ; a des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues ; de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banque, chèques postaux, stocks, etc.

Aide-caissier de caisse centrale : agent chargé en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier ou d'un chef de service.

Surveillant qualifié : agent chargé spécialement d'assurer le contrôle aux entrées et sorties de service.

Hôtesse : accueille et renseigne la clientèle.

Cadencière : établit des livres de cadence par article (stock en rayon, stock en réserve), calcule les cadences de vente, les surveille, les transmet au bureau d'achat, agit éventuellement sur le réassortiment des rayons.

Pompier professionnel provenant d'un régiment de sapeurs-pompiers ou ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle : pompier professionnel provenant d'un régiment de sapeurs-pompiers d'une grande ville ou ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.

Catégorie VII

Opérateur 2e échelon : ayant une connaissance approfondie de différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, capable d'effectuer des tableaux de connexions complexes (machines électriques), ou des réglages compliqués (machines mécaniques), de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

Moniteur de perforation : employé connaissant le matériel de perforation et de vérification de la marque dans laquelle il est spécialisé, chargé de répartir le travail et d'en assurer la bonne exécution.

Caissier réclamations - réclamateur client : examine les réclamations adressées verbalement ou par correspondance, doit en trouver rapidement la solution, avec les rayons ou les services compétents, doit suivre la réclamation jusqu'au bout et effectuer les écritures de redressement et les opérations de caisse que la solution entraîne.

Caissier de magasin 2e échelon : responsable d'une caisse de magasins ayant 5 ans de pratique professionnelle, chargé de recevoir de la clientèle les espèces, les chèques, etc., en règlement des fiches de débit, et d'enregistrer tous les mouvements de sa caisse ; ajuste sa caisse chaque soir et établit des bordereaux de caisse.



Caissière libre-service : effectue les encaissements en se servant de caisses enregistreuses comportant un certain nombre de touches de ventilation. Doit connaître les prix des articles courants. Doit connaître la ventilation de la collection entre les différentes touches. Quand elle n'est pas en service à la caisse, aide à des travaux annexes de la vente (travaux en réserve, approvisionnement et tenue des meubles de vente).

Opérateur pupitreur : opérateur chargé du contrôle et du fonctionnement d'un ensemble électronique. Exerce la surveillance du pupitre en coordonnant le travail des opérateurs. Possède une connaissance suffisante du système d'exploitation pour parer aux arrêts-programmes.

Mécanographe comptable : employé travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable teneur de livres.

Catégorie VIII

Employé qualifié de service administratif ou commercial : employé remplissant exclusivement, sous les ordres d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou commerciaux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques y afférentes.

Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste : répondant à la définition de la sténodactylographe ou de la sténotypiste et possédant une instruction générale correspondant au niveau du BEPC. Collabore particulièrement avec le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elle est attachée. Peut être chargée du classement de certains dossiers.

Comptable commercial : ayant le BSEC ou expérience professionnelle ou diplôme équivalent ; traduit en

termes de comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les centralise, les assemble pour pouvoir en tirer : balance, bilan, comptes de résultats, prix de revient à partir des directives d'un chef de comptabilité, d'un comptable agréé ou d'un expert-comptable.

Vendeur technique : vendeur hautement qualifié ayant en plus de ses connaissances commerciales une spécialité professionnelle annexe utile pour la vente de certains articles.

Programmeur débutant : suit un cours de programmation et participe à l'établissement des programmes correspondant aux problèmes de son entreprise.

Essayeur-retoucheur : fait des essayages, épingle les retouches et les fait exécuter.

Aide-acheteur : assiste l'acheteur en participant notamment au choix et au plan de vente de la collection, fait des travaux de comparaison (statistiques de vente), peut prendre quelques initiatives dans les limites fixées par l'acheteur.

Caissier de caisse centrale : a la responsabilité des espèces en caisse ; effectue les paiements comptants sur présentation de documents reconnus bons à payer, le règlement du personnel et toutes les opérations courantes de caisse, tient les écritures correspondantes.

Vendeur étalagiste : vendeur très qualifié faisant régulièrement les étalages courants.

Etalagiste de spécialités : capable de réaliser la présentation originale d'une marchandise déterminée en vitrine ou sur le comptoir.

Interprète : directement attaché au service des interprètes du magasin ; doit se trouver constamment à la disposition des clients étrangers.

Hôtesse-interprète : accueille et renseigne la clientèle ; a la pratique courante d'une ou deux langues étrangères.



Conseiller de vente : hautement qualifié dans la vente, aide et conseille le client lorsque son choix est rendu difficile notamment en raison de la répartition de la marchandise en stands de marques différentes.

Catégorie IX

Etalagiste qualifié : capable de réaliser d'après une maquette ou sur instruction précise une présentation suffisamment originale ou attractive, de marchandises quelconques, en vitrine ou sur le comptoir.

Catégorie X

Secrétaire de direction : collaborateur immédiat d'un chef d'entreprise, d'un administrateur ou d'un directeur ; prépare et réunit les éléments de son travail.

Comptable 2e échelon : ayant le brevet professionnel de comptabilité ou expérience professionnelle ou diplôme équivalent ; doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Employé très qualifié de service administratif : employé jouissant d'une certaine autonomie à l'intérieur d'un service et susceptible de prendre certaines décisions dans les affaires courantes.

Pupitre principal : responsable de la section d'opérateurs et de pupitreurs servant l'ordinateur. Chargé de coordonner et de superviser leur travail.

Programmeur (moins de 1 an de pratique professionnelle) : a suivi avec succès un cours de programmation, établit les programmes correspondant aux problèmes de son entreprise.

Classification des cadres des grands magasins

(en vigueur étendu)

Créée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Préambule

Dans chaque entreprise, le rattachement des fonctions de cadres aux catégories et échelons fera l'objet d'une concertation paritaire au niveau approprié à chaque entreprise, entre les représentants de la direction et les représentants (3 au maximum par organisation) désignés à cet effet par les organisations syndicales représentatives et obligatoirement membres du personnel d'encadrement de l'entreprise.

Cette concertation devra être réalisée au plus tard 6 mois après la signature du présent accord, pour les entreprises adhérentes de l'organisation patronale signataire, et 6 mois après une extension éventuelle, pour les autres entreprises.

La classification tient compte de l'extrême variété des sociétés (surtout en cas d'extension) et des structures des sociétés à l'intérieur desquelles les cadres exercent leurs responsabilités.

Il apparaît que les dénominations courantes comme " chef de rayon ", " chef de département ", " chef de groupe ", " chef de secteur ", etc. comme aussi celles de directeurs et sous-directeurs de magasin, recouvrent des réalités très différentes au regard des surfaces de vente, des chiffres d'affaires, des effectifs, des responsabilités de gestion (achat, assortiment, approvisionnement, stock, prix, budgets de frais d'exploitation, etc.).

Il est donc nécessaire de classer des " niveaux de responsabilité " à partir de critères fondamentaux plutôt que de classer des " dénominations d'emploi " qui peuvent recouvrir des réalités différentes.

Compte tenu que cette classification s'appliquera à des magasins de tailles différentes, il apparaît que le critère fondamental de la classification doit être un critère de structure : le magasin et les différentes " unités " qui constituent le magasin.

La dimension du magasin, par l'impact qu'elle a sur les résultats de la société, détermine le niveau de responsabilité et de qualification du directeur, de ses adjoints et des " responsables d'unités " (rayon, groupe de rayons, département, service, groupe, secteur ou toute autre dénomination qui constituent le magasin).

Cette classification tient compte d'une délégation reconnue en matière d'assortiment, d'approvisionnement, de gestion des stocks, de prix, de suivi des budgets d'exploitation.

Les emplois de cadres fonctionnels, administratifs ou techniques sont classés par assimilation aux " responsables d'unités ", selon l'importance du magasin.

CADRES DE 1re CATÉGORIE

Critères généraux

Peuvent diriger et animer une équipe d'employés ; assurent également la surveillance.

Sont responsables au niveau d'une unité de gestion, d'une subdivision de celle-ci ou d'une activité spécialisée, de faire exécuter les décisions prises par un cadre d'un rang supérieur.

Peuvent disposer d'une certaine autonomie.

1er échelon

Exercent de façon permanente, sous le contrôle d'un cadre de niveau supérieur, une responsabilité de commandement de personnel et possèdent la compétence technique nécessaire ou, sans exercer de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de rayon ;
- sous-chef de service ;
- cadre technique.

2e échelon

Occupent une fonction qui nécessite des connaissances professionnelles approfondies et étendues ; peuvent être amenés à prendre des initiatives dans les domaines qui leur sont confiés sans toutefois assumer une responsabilité complète et permanente qui appartient à leurs chefs directs.

Peuvent être responsables d'une unité de gestion.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de rayon ;
- acheteur adjoint ;
- cadre technique.



3e échelon

Exercent des responsabilités sur une unité de gestion de moyenne importance.

Sont placés sous les ordres d'un cadre de 2e ou de 3e catégorie, dont ils peuvent recevoir délégation.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de département ;
- chef de service 1er échelon.

CADRES DE 2e CATÉGORIE

Critères généraux

Peuvent avoir un ou plusieurs cadres de 1re catégorie sous leurs ordres.

Peuvent diriger et animer un ensemble d'employés constituant un groupe important.

Sont responsables, au niveau d'une ou plusieurs unités de gestion, du choix des décisions qu'ils prennent pour assurer la réalisation des objectifs fixés par la hiérarchie.

1er échelon

Sont responsables d'une ou plusieurs unités de gestion dans un magasin de moyenne importance.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de service 2e échelon ;
- chef de vente ;
- sous-directeur 1er échelon ;
- cadre technique.

2e échelon

Sont responsables d'une ou plusieurs unités de gestion dans un magasin important.

Peuvent diriger un magasin de faible importance.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de service 3e échelon ;
- chef d'exploitation ;
- acheteur ;
- sous-directeur 2e échelon ;
- directeur 1er échelon ;
- cadre technique.

CADRES DE 3e CATÉGORIE



Critères généraux

Ont sous leurs ordres un ou plusieurs cadres exerçant des fonctions de commandement.

Sont responsables, au niveau d'un groupe d'unités de gestion, du choix des décisions à prendre pour assurer la réalisation des directives fixées par la direction.

Bénéficient d'une délégation permanente dans leur domaine d'activité leur permettant de prendre sous leur responsabilité des décisions engageant l'entreprise.

Cette position entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de groupe d'achats ;
- chef de groupe de services ;
- chef de groupe d'exploitation ;
- sous-directeur 3e échelon ;
- directeur 2e échelon ;
- cadre technique.

Classification des employés et des agents de maîtrise des magasins populaires

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Article 1er

Définitions générales des niveaux et des échelons

NIVEAU I

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par l'exécution de tâches simples qui n'exigent qu'une mise au courant rapide, sans formation particulière.

Les salariés affectés à ces emplois se verront proposer une formation leur permettant d'accéder à un autre emploi dans l'entreprise.

Pour tenir compte du fait que la pratique professionnelle conduit à une plus grande rapidité dans l'accomplissement des tâches confiées, on distingue 2 échelons dans chacun de ces emplois, le passage du premier au second s'effectuant après 6 mois d'exercice de l'emploi.

NIVEAU II

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par l'exécution de tâches simples mais diverses, dont certaines exigent la mise en oeuvre de procédures selon des instructions précises.

En sus des connaissances générales de base, le savoir requis s'acquiert essentiellement par la pratique professionnelle.



Pour tenir compte de la plus ou moins grande maîtrise des procédures appliquées ainsi que de la plus ou moins grande capacité d'initiative et d'organisation personnelle, on distingue 3 échelons dans chacun de ces emplois :

- le 1er échelon correspond à la période allant de l'apprentissage des procédures jusqu'à leur bonne connaissance et application ;

- le passage du 1er au 2e échelon s'effectue au plus tard après 3 ans d'exercice de l'emploi, ce délai étant réduit à 18 mois si le salarié est titulaire d'un CAP ou d'un BEP attestant de la possession de savoirs et de savoir-faire utiles dans cet emploi ou d'une expérience de la fonction acquise précédemment durant au moins 2 ans dans une autre entreprise ;

- sont classés dans le 3e échelon les titulaires de ces emplois qui démontrent dans leur activité habituelle qu'ils maîtrisent parfaitement les procédures à mettre en oeuvre et qu'ils savent prendre les initiatives et faire preuve du dynamisme appropriés aux diverses situations.

Seront également classés dans le 3e échelon les titulaires de ces emplois qui auront suivi avec assiduité, en accord avec l'entreprise ou dans le cadre du congé individuel de formation, une formation qualifiante et qui auront obtenu les attestations prévues à l'issue de cette formation.

Des tâches d'information des salariés débutants, ou de mise au courant, sont également confiées à ces salariés.

NIVEAU III

Les emplois classés dans ce niveau sont ceux de spécialistes : leurs titulaires possèdent une technicité

acquise par un apprentissage complet du métier ou de la fonction, préalable à leur embauche ou dans le cadre de l'entreprise, par la voie de la formation initiale ou par l'expérience et la formation continue.

Seront classés dans le 1er échelon les salariés dont les emplois sont caractérisés par l'exécution des différents travaux du métier ou de la fonction, leurs titulaires étant responsables de leur bonne réalisation.

Seront classés dans le 2e échelon :

- les salariés dont les emplois exigent, en sus de la maîtrise de la technicité professionnelle, organisation personnelle et auto-contrôle ; les titulaires de ces emplois effectuent les opérations nécessaires à la gestion de rayon ou de fonction ;

- au plus tard après 3 ans d'exercice de l'emploi, les salariés titulaires d'un baccalauréat professionnel de vendeur.

Seront également classés dans ce niveau les emplois nécessitant la mise en oeuvre, en sus de la technique d'un métier, d'un sens artistique ou créatif.

NIVEAU IV

En sus de la maîtrise des techniques du métier ou de procédures de l'entreprise appliquées dans leur domaine d'activité, les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par la responsabilité de rayon(s) ou de fonction confiée à leurs titulaires. Ceux-ci mettent en oeuvre l'ensemble des moyens permettant la réalisation des objectifs fixés, et animent le travail nécessaire à la réalisation de ces objectifs.

Par assimilation, les emplois requérant de leurs titulaires une technicité approfondie seront également classés dans ce niveau.



NIVEAU V

Agents de maîtrise

Les emplois classés dans ce niveau sont ceux qui satisfont aux conditions ci-dessous.

Ils se caractérisent, en sus de la maîtrise des techniques du métier ou des procédures de l'entreprise appliquées dans leur domaine d'activité, par la responsabilité de rayon(s) ou de fonction confiée à leurs titulaires, qui mettent en oeuvre l'ensemble des moyens permettant la réalisation des objectifs fixés, et par leur rattachement hiérarchique direct à un cadre de responsabilité.

Leurs titulaires sont responsables de l'organisation et du contrôle des activités concernées et de la discipline d'une équipe d'employés.

Par assimilation, les emplois requérant de leurs titulaires une haute technicité seront également classés dans ce niveau.

La fonction de tuteur chargé de suivre, dans les conditions et de la façon définies par l'article 20-3 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les activités de 1, 2 ou 3 jeunes en contrat d'insertion en alternance ou d'apprentissage devra, dans la mesure du possible, être confiée à des salariés classés dans ce niveau.

Article 2

Emplois repères

Les différents emplois de salariés non cadres existant dans les magasins populaires sont classés par application des définitions de niveau et d'échelon indiquées à l'article 1er.

Pour faciliter ce classement, certains emplois qu'on peut qualifier d'emplois repères sont répertoriés et classés ci-dessous.

Les dénominations retenues résultent des tâches principales confiées au titulaire, de l'activité dominante ou de la spécialité exercée.

Il est souligné que :

- dans un établissement donné, ces emplois repères n'existent pas tous nécessairement ;
- selon les sociétés ou les établissements, des emplois analogues peuvent porter des dénominations différentes : c'est donc par référence à ses caractéristiques propres, et non par simple référence à sa dénomination, que chaque emploi doit être classé.

NIVEAU I

- agent d'exploitation (manutention, marquage, nettoyage du matériel) ;
- approvisionneur(se) (mise en place de marchandise, marquage) ;
- employé(e) de nettoyage (travaux de nettoyage et de propreté) ;
- coursier ;
- facteur-distributeur ;
- huissier.

Dans chacun de ces emplois, on distingue 2 échelons conformément aux dispositions de l'article 1er ci-dessus.



NIVEAU II

Préemballeur(se) : conditionnement, pesage, marquage et mise en place des denrées. L'activité s'exerce en laboratoire.

Vendeur(se) caissier(ère) : mise en place des marchandises, vente, encaissement de la recette, participation aux travaux simples d'approvisionnement. L'activité s'exerce principalement sur la surface de vente.

Vendeur(se) de denrées périssables : mise en place et entretien du comptoir, service des clients, éventuellement encaissement de la recette. L'activité s'exerce principalement sur la surface de vente.

Caissier(ère) approvisionneur(se) : principalement chargé(e) de l'encaissement, dans l'intervalle des périodes de pointes participation à la mise en place et aux travaux d'approvisionnement. L'activité s'exerce principalement à poste fixe.

Caissier(ère) libre-service ou tour de débit : encaissement de la recette. L'activité s'exerce à poste fixe.

Réserviste : reconnaissance, rangement, comptage, réassortissement. L'activité s'exerce principalement dans les réserves.

Caviste : toutes les tâches de vente et de réserve du rayon " Liquides ".

Réceptionnaire : reconnaissance, comptage, enregistrement et ventilation des colis.

Dactylographe, sténodactylographe.

Aide-comptable : a des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir les journaux auxiliaires - avec ou sans ventilation -, de poser et ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

Employé administratif : employé capable, en plus des écritures courantes, d'effectuer avec un peu d'initiative des tâches comportant un peu d'organisation et d'établir éventuellement des liaisons pour échange de renseignements.

Dans chacun de ces emplois, on distingue 3 échelons conformément aux dispositions de l'article 1er ci-dessus.

NIVEAU III

Pâtissier(ère) ;

Boucher(ère) ;

Charcutier(ère) ;

Primeuriste ;

Crémier(ère) ;

Traiteur ;

Poissonnier(ère) ;

Responsable de rayon " périssables " ;



Responsable épicerie-liquides ;

Agent d'entretien ;

Hôtesse d'accueil ;

Conseiller(ère) de vente ;

Surveillant(e) : chargé(e) de la sécurité des personnes et des biens ainsi que de la prévention et de la lutte contre la démarque inconnue et notamment le vol.

Etalagiste ;

Secrétaire sténodactylographe.

Comptable commercial.

Comptable de comptabilité générale 1er degré : traduit en termes de comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les centralise, les assemble pour pouvoir en tirer : balance, bilan, comptes de résultats à partir des directives d'un chef de comptabilité, d'un comptable agréé ou d'un expert-comptable.

Employé de service administratif ou commercial : employé remplissant exclusivement, sous les ordres d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou commerciaux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques y afférentes.

Aide-acheteur : assiste l'acheteur en participant notamment au choix et au plan de vente de la collection, fait des travaux de comparaison - statistiques de vente -, peut prendre quelques initiatives dans les limites fixées par l'acheteur.

Pupitreur.

Les titulaires de ces emplois seront répartis entre le 1er et le 2e échelon conformément aux indications de l'article 1er ci-dessus.

NIVEAU IV

Responsable de rayon(s) " périssables ".

Aide commercial(e).

Animateur(trice) commercial(e).

Caissier(ère) principal(e) : responsable des opérations de caisse centrale et de l'exactitude des écritures.

Responsable administratif(ve).

Responsable de réception.

Agent technique.

Comptable de comptabilité générale 2e degré : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Secrétaire administratif ou commercial.



Employé principal de service administratif ou commercial : employé jouissant d'une certaine autonomie à l'intérieur d'un service et susceptible de prendre certaines décisions dans les affaires courantes.

NIVEAU V

Chef de rayon " périssables ".

Chef de rayons.

Responsable de groupe.

Responsable administratif.

Technicien.

Responsable administratif ou commercial.

Classification des cadres des magasins populaires

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Préambule

Dans chaque entreprise, le rattachement des fonctions de cadres aux catégories et échelons fera l'objet d'une concertation paritaire au niveau approprié à chaque entreprise, entre les représentants de la

direction et les représentants (3 au maximum par organisation) désignés à cet effet par les organisations syndicales signataires et obligatoirement membres du personnel d'encadrement de l'entreprise.

Cette concertation devra être réalisée au plus tard 6 mois après la signature du présent accord, pour les entreprises adhérentes de l'organisation patronale signataire, et 6 mois après une extension éventuelle, pour les autres entreprises.

CADRES DE 1re CATÉGORIE

A. - Sous-chef de service (1er échelon) : cadre ayant la responsabilité hiérarchique sur un ensemble d'employés formant la subdivision d'un service et ayant une activité spécialisée.

Cadre technique : cadre appartenant généralement à un service commercial, fonctionnel ou technique, n'ayant pas de responsabilité hiérarchique. N'a pas de délégation de pouvoir, notamment :

inspecteur.

B. - Sous-chef de service (2e échelon) : cadre secondant un chef de service dans l'exercice de l'ensemble de ses responsabilités.

Chef de groupe, chef de département : cadre de magasin chargé d'assurer la bonne marche commerciale d'un ou plusieurs rayons (en particulier exploitation, réassortiment, réapprovisionnement). Dirige et anime le travail du personnel de vente et, éventuellement des réserves.

Cadre technique : cadre appartenant généralement à un service commercial, fonctionnel ou technique, n'ayant pas de responsabilité hiérarchique. N'a pas, en principe, de délégation de pouvoir ; notamment : assistance sociale, infirmière chef, programmeur.

Acheteur adjoint : assiste l'acheteur dans tous ses travaux et le supplée.

C. - Chef de service (1er échelon) : assure la bonne marche d'un service d'exécution : dirige les employés placés sous ses ordres et veille à la bonne exécution des travaux. N'a pas de cadre sous ses ordres.

Chef de groupes : cadre de magasin chargé d'assurer la bonne marche commerciale, soit de l'ensemble des rayons d'alimentation, soit de l'ensemble des rayons de marchandises générales, en particulier exploitation, réassortiment, approvisionnement. Dirige et anime le travail du personnel de vente.

Cadre technique : cadre appartenant généralement à un service commercial, fonctionnel ou technique, n'ayant pas de responsabilité hiérarchique. N'a pas, en principe, de délégation de pouvoir ; notamment : programmeur analyste.

CADRES DE 2e CATÉGORIE

A. - Chef de service (2e échelon) : assure la conduite du personnel et la bonne marche d'un service. Peut avoir un ou plusieurs cadres de 1re catégorie sous ses ordres.

Sous-directeur d'établissement : assiste le directeur d'une unité autonome, a sous ses ordres au moins un cadre exerçant un commandement.

Chef d'établissement satellite : dirige un établissement géographiquement distinct rattaché à une unité plus importante.

Cadre technique : cadre confirmé n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, attaché à une direction ou à un service commercial, fonctionnel ou technique pour assurer des missions diverses. Il peut avoir une délégation de pouvoir ; notamment : inspecteur technique.

B. - Acheteur de centrale d'achats : doit connaître le marché et les conditions d'achats ; procède au

placement ou à la transmission des commandes sous l'autorité d'un chef de bureau d'achats. Dans certains cas, peut décider des actions promotionnelles au niveau du ou des rayons.

Chef de service (3e échelon) : assure la conduite du personnel et la bonne marche d'un service. Son action nécessite une haute technicité ; il assume des responsabilités particulièrement importantes.

Directeur adjoint d'établissement : assiste le directeur d'une unité autonome d'une certaine importance ; a sous ses ordres au moins un cadre exerçant un commandement.

Cadre technique : cadre confirmé n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, attaché à une direction ou à un service commercial, fonctionnel ou technique pour assurer des missions diverses. Il peut avoir une délégation de pouvoir ; notamment : attaché, analyste.

C. - Directeur d'établissement, chef de services : dirige une unité autonome, peut avoir sous ses ordres au moins un cadre exerçant un commandement.

Chef de produit : dirige un ou plusieurs rayons dont il assure la gestion commerciale. Chargé d'en constituer la collection ou l'assortiment. Doit connaître le marché et les conditions d'achat. Procède au placement et à la transmission des commandes. Peut décider des actions promotionnelles au niveau du ou des rayons.

Cadre technique : cadre confirmé n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, attaché à une direction ou à un service commercial, fonctionnel ou technique pour assurer des missions diverses. Il peut avoir une délégation de pouvoir ; notamment : moniteur alimentaire, chef de projet.

CADRES DE 3e CATÉGORIE

Chef de groupe d'achats : à la charge d'un groupe de rayon en ce qui concerne l'achat, la vente et la gestion administrative. A sous ses ordres un ou plusieurs cadres de 2e catégorie. Assure la coordination avec les autres services de l'entreprise.

Directeur régional, directeur de district : dirige une ou plusieurs unités groupées. A sous ses ordres au moins un cadre de 2e catégorie exerçant un commandement.

Chef de groupe de service : a la responsabilité de plusieurs services dirigés par des chefs de service. Assure la coordination avec les autres services de l'entreprise.

Cadre technique : cadre confirmé n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, attaché à une direction ou à un service commercial, fonctionnel ou technique pour assurer des missions diverses. Il a une délégation de pouvoir ; notamment : ingénieur systèmes, médecin du travail.

Annexe de l'accord sur les classifications et appointements minimaux garantis Accord du 11 avril 2001

Organisations patronales signataires :
Union du grand commerce de centre-ville (UCV).

Syndicats de salariés signataires :
Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération CFTC Commerce, services et forces de vente.

Code NAF	NAF 52-1H NAF 52-1E NAF 51-1P NAF 51-1U
----------	-----------------------------------------

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2001.04.11 BO conventions collectives 2001.18 étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.

Durant l'application de l'accord du 11 avril 2001 relatif aux classifications et aux appointements minima garantis des salariés des grands magasins et des magasins populaires et à dater au plus tard du 1er juillet 2001, la rémunération globale mensuelle de chacun des salariés bénéficiaires de cet accord ne devra pas comprendre d'élément dont le seul objet serait de porter ladite rémunération au niveau du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures de travail effectuées.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à ce que la compensation salariale de la réduction du temps de travail soit assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire, ainsi que le prévoit l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 122 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Fait à Paris, le 11 avril 2001.

Emploi et formation professionnelle Avenant du 21 novembre 2001

Organisation patronale signataire :

Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 14, rue de Castiglione, 75001 Paris.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 123, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;

Fédération CFTC " Commerce, services et forces de vente ", 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération CGT commerce, distribution, services, case 425, 93514 Montreuil Cedex ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Code NAF	NAF 52-1H NAF 52-1E NAF 51-1P NAF 51-1U
----------	-----------------------------------------

(en vigueur étendu)

Crée par avenant 2001.11.21 BO conventions collectives 2002.8 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (**CPNEFP**) est l'instance d'information réciproque, d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

Ses missions, sa composition et son fonctionnement sont régis par les dispositions ci-dessous.

Le présent accord a le même champ d'application, territorial et professionnel, que la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Missions.

article 1 (en vigueur étendu)

Crée par avenant 2001.11.21 BO conventions collectives 2002.8 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

La **CPNEFP** remplit les missions définies par les textes en vigueur, et notamment l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et son avenant du 21 novembre 1974, l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et ses différents avenants, en particulier celui du 5 juillet 1994. Elle a notamment pour rôle :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la profession, son évolution au cours de la dernière année connue et son évolution prévisible (afin de permettre à la commission d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, la **CPNEFP** sera informée des projets de licenciements collectifs de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours : le secrétariat de la **CPNEFP** recevra communication du plan social de l'entreprise dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise consulté) ;
- d'être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat (elle est en outre informée des conclusions de ces études) ;
- de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et, notamment, de formuler des avis sur les conditions de mise en oeuvre des formations en alternance dans la branche ainsi que sur les conditions d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise ;
- d'étudier les besoins de formation de la profession, à court et à moyen termes, en fonction notamment

de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes de travail mises en place ;

- de formuler des propositions concernant la liste des formations considérées comme prioritaires, en tenant compte notamment de l'évolution des emplois et du nécessaire maintien de la compétitivité des entreprises ;

- d'établir et de tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères qu'elle aura définis, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels (publics ou privés) existant pour les différents niveaux de qualification ;

- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes compétents, les mesures propres à assurer la pleine utilisation de ces moyens, leur adaptation et leur développement ;

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

- de suivre l'évolution des diplômes et de tout moyen de reconnaissance des qualifications (notamment des certificats de qualification professionnelle) ;

- de suivre l'application des accord conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

La CPNEFP définit les qualifications qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification.



La CPNEFP dispose des éléments chiffrés relatifs à l'évolution de l'emploi dans la profession fournis chaque année par l'UCV, ainsi que des travaux conduits par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce géré par le FORCO.

Composition.

article 2 (en vigueur étendu)

Crée par avenant 2001.11.21 BO conventions collectives 2002.8 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

Conformément aux dispositions de l'article 11.8 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, la CPNEFP est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative au niveau national et de représentants, titulaires et suppléants, de l'Union du grand commerce de centre-ville (UCV) en nombre égal à celui des représentants, titulaires et suppléants, des organisations syndicales.

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions.

Seuls les titulaires disposent d'un droit de vote. Toutefois, en cas d'absence du titulaire, le suppléant dispose de son droit de vote et, en cas d'absence du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre titulaire de la commission.

Les représentants des organisations syndicales et ceux de l'UCV sont désignés pour une durée indéterminée. Chaque organisation syndicale, ainsi que l'UCV, peut à tout moment mettre fin au mandat de ses représentants (ou de l'un d'entre eux) et désigner de nouveaux (ou un nouveau) représentant(s).

Tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant l'un au collège des représentants des organisations syndicales, l'autre au collège des représentants de l'UCV, sont élus par leurs collègues respectifs. A chaque renouvellement, le poste de président passe au collègue qui détenait le poste de vice-président et vice versa.

Fonctionnement.

article 3 (en vigueur étendu)

Crée par avenant 2001.11.21 BO conventions collectives 2002.8 étendu par arrêté du 11 juin 2002 JORF 16 juin 2002.

La CPNEFP se réunit 4 fois par an.

Elle peut tenir des réunions supplémentaires, exceptionnelles, sur décision conjointe du président et du vice-président ou sur la demande de la majorité de ses membres titulaires.

La convocation à la réunion, signée par le président et le vice-président, doit être adressée, avec les documents qui l'accompagnent, au moins 15 jours à l'avance pour les réunions ordinaires, ce délai étant réduit à 8 jours pour les réunions exceptionnelles.

L'ordre du jour est arrêté d'un commun accord par le président et le vice-président. Lorsque la CPNEFP se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

L'UCV (dont le siège est situé 14, rue de Castiglione, 75001 Paris) assume la charge du secrétariat de la commission.

Pour que la réunion de la CPNEFP puisse se tenir, il faut que les membres présents en séance et disposant d'un droit de vote soient en nombre au moins égal à la moitié du nombre total des membres titulaires.



Dans le cas où ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 30 jours qui suivent la date de la réunion qui n'a pu se tenir. Aucune condition de quorum n'est exigée pour la tenue de cette nouvelle réunion.

Pour ceux des membres de la CPNEFP qui sont salariés d'entreprise de la profession, la participation dûment constatée aux réunions de cette commission ne doit entraîner aucune réduction de rémunération et leurs frais éventuels de transport et de séjour doivent leur être remboursés dans les conditions fixées par l'article 3.2 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires.

Les avis de la commission sont pris à la majorité absolue des membres de la commission présents en séance et ayant voix délibérative.

Un relevé de conclusions est établi en fin de séance et signé, après adoption par la commission, par le président et le vice-président.

Dispositions finales

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et un exemplaire en sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera applicable à partir du lendemain de son dépôt.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2001.

Classifications. Accord du 30 septembre 2002

Organisation patronale signataire :

Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 14, rue de Castiglione, 75001 Paris.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris.

Code NAF	NAF 52-IH NAF 52-IE NAF 51-1P NAF 51-IU
----------	-----------------------------------------

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2002.09.30 en vigueur le 1er octobre 2002 BO conventions collectives 2002.43 étendu par arrêté du 7 février 2003 JORF 19 février 2003.

Considérant d'une part que l'accord du 11 avril 2001 relatif aux classifications et aux appointements minima garantis des salariés des grands magasins et des magasins populaires cessera de s'appliquer le 1er octobre 2002 ;

Considérant d'autre part que la négociation ouverte durant le premier semestre de l'année 2001 sur l'établissement de nouvelles classifications n'a pas encore été conduite à son terme,

L'Union du grand commerce de centre-ville,

D'une part et,



Les organisations syndicales signataires du présent accord,

D'autre part,

conviennent des dispositions suivantes pour la période comprise entre le 1er octobre 2002 et le 30 juin 2003 :

Classifications professionnelles.

article 1 (en vigueur non étendu)

Crée par accord 2002.09.30 en vigueur le 1er octobre 2002 BO conventions collectives 2002.43.

Dans l'attente d'un accord sur de nouvelles classifications professionnelles, les classifications des employés et des cadres des grands magasins et les classifications des employés, des agents de maîtrise et des cadres des magasins populaires qui étaient annexées :

- à la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982 ;
- à la convention collective nationale des cadres des grands magasins du 8 février 1983 ;
- à la convention collective nationale des employés des magasins populaires du 15 octobre 1982 modifiée par l'accord du 18 juin 1992 ;
- à la convention collective nationale des cadres des magasins populaires du 8 février 1983 ;

reproduites en annexe du présent accord et remises en vigueur par l'accord du 11 avril 2001 pour la

période de 18 mois comprise entre le 1er avril 2001 et le 30 septembre 2002, continueront de s'appliquer jusqu'au 30 juin 2003.

Application, extension.

article 2 (en vigueur non étendu)

Crée par accord 2002.09.30 en vigueur le 1er octobre 2002 BO conventions collectives 2002.43.

Le présent accord, dont le champ d'application est le même que celui de la convention collective nationale de grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, est conclu pour une durée de 9 mois : il entrera en application le 1er octobre 2002 et cessera de s'appliquer le 30 juin 2003.

Les parties signataires du présent accord, qui fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, s'engagent à en demander l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2002.

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS DES GRANDS MAGASINS.

(en vigueur non étendu)

Crée par accord 2002.09.30 en vigueur le 1er octobre 2002 BO conventions collectives 2002.43.

Catégorie I

Veilleur de nuit (sans ronde, avec ronde) : travailleur qui, tout en assurant la nuit la garde de locaux, doit effectuer des rondes méthodiques à intervalles fixes, suivant un itinéraire prévu, et qui doit rendre compte de tous incidents en matière de sécurité.

Personnel de nettoyage : personnel exclusivement affecté à des travaux de nettoyage et de propreté.

Garçon de courses, cycliste, motocycliste : agents effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement, et qui sont susceptible de porter des plis ou échantillons et occasionnellement de faire de petites livraisons (une indemnité sera attribuée au cycliste dans le cas où la bicyclette ou la motocyclette ne serait pas fournie par l'employeur).

Facteur-distributeur, planton, garçon de bureau, garçon de magasin : agents qui distribuent le courrier, font attendre les visiteurs, assurent la liaison entre les bureaux, effectuent les courses à l'intérieur des locaux et exceptionnellement à l'extérieur.

Concierge : employé préposé à la garde d'un immeuble.

Classier-archiviste : employé chargé de classer, suivant instruction, les documents qui lui sont remis, et capable de les retrouver rapidement.

Catégorie II

Etiqueteuse-marqueuse : établit les étiquettes à la main ou à la machine et les applique sur les marchandises correspondantes.

Conducteur de monte-charge : sans manutention.

Dactylographe débutante (moins de 6 mois) : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer, dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation, les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée.

Garçon d'intérieur, de manutention, de rayon, de réception, de réserve, trieur : employés faisant des travaux manuels de petite manutention, aucun travail d'écriture.

Liftier : agent affecté à la conduite d'ascenseurs où le public est admis et capable de renseigner le public, non seulement sur les rayons desservis par son ascenseur, mais encore sur tous les rayons de l'établissement.

Débiteur : décharge le vendeur des opérations accessoires de la vente, conduit les clients à la caisse, fait contrôler les fiches de débit avec les marchandises, fait effectuer les règlements par les clients, et empaquette la marchandise s'il y a lieu.

Huissier, huissier de direction : agent en uniforme ou en habit, chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter avec tact et discrétion.

Ronéographe, polycopieur : employé utilisant un duplicateur d'usage facile pour des travaux simples.

Catégorie III

Extracteur : employé effectuant l'extraction manuelle et le classement des cartes perforées.

Vendeur débutant : ayant moins de 1 an de pratique professionnelle.

Employé aux écritures : employé sans connaissances comptables, effectuant des travaux de transcription de chiffrage simple, de tenue de fiches.

Sténodactylographe débutante : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiées, est capable de travaux simples de sténodactylographie.

Sténotypiste débutante : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, n'ayant pas encore suffisamment de rapidité et de facilité de traduction.

Encaisseur : encaisse les factures chez les clients titulaires d'un compte.

Manutentionnaire : manipulant des caisses ou des marchandises lourdes.

Manutentionnaire réserviste : travaux de rangement, de marque et d'écritures simples, concernant les marchandises en réserve et leurs mouvements, enregistrement des entrées, tenues des fiches d'existants, fiches de casier, livres de démarque, sorties ouvrières, etc.

Garçon d'étalage : garçon spécialement affecté à la manutention des services des étalages.

Manutentionnaire : travaux de cave.

Archiviste : assure la conservation et le classement des archives selon les instructions précises qu'il sait appliquer aux cas particuliers.

Calculateur sur machine : agent utilisant exclusivement et constamment une machine à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

Employé de comptabilité : agent exécutant dans un bureau de comptabilité, et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Cariste-tracteuriste : employé conduisant un tracteur ou un chariot élévateur.

Catégorie IV

Dactylographe 1er degré : employée de plus de 6 mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes 2e degré.

Dactylo-facturière 1er degré : employée occupée à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaires. Ne fait elle-même ni ne contrôle les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, relevés ou avoirs.

Vendeur qualifié (2e et 3e année) : pendant les 2e et 3e années de pratique professionnelle ou titulaire du CAP de vendeur.

Codificateur : employé chargé de la codification des documents de base destinés à la préparation de cartes à statistiques.

Contrôleur de caisse (appeleur, pointeur, vérificateur de marchandises) : vérifie la conformité des fiches de débit établies par le vendeur avec les étiquettes, annule les étiquettes par l'apposition d'un timbre, contrôle les quantités fournies et débitées, procède éventuellement à l'emballage.

Caissier ordinaire, caissier machine : encaisse en règlement des fiches de débit, sans avoir à tenir un livre de recettes et de dépenses ; établit, généralement, un bordereau de caisse par catégorie de numéraire.

Aide-étalagiste : employé n'étant pas encore capable de réaliser seul un étalage.

Réceptionnaire : chargé de la réception des marchandises, vérification des quantités, des bulletins de livraisons ou factures, de leur conformité avec les bulletins de commande ; assure les écritures de réception.

Employé aux écritures qualifié, employé d'économat : employé expérimenté connaissant bien les travaux administratifs et précomptables ou statistiques dont il est chargé, capable de résoudre seul les difficultés courantes.



Expéditionnaire : rassemble toutes les marchandises commandées par un seul client, les contrôle et en assure les départs.

Aide-opérateur (machines à cartes perforées) : agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur, sans avoir à établir de tableaux de connexions.

Comptométeur : employé sur comptometers ou similaires : employé travaillant sur machines spéciales exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.

Rédacteur-correspondancier : reçoit des lettres simples auxquelles il suffit de répondre avec des formules toutes faites, en suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

Aide-comptable (teneur de livres) 1er échelon : ayant le CAP de comptabilité de l'enseignement technique, ou une expérience ou un diplôme équivalent : tenant des livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial à l'exclusion de toutes autres opérations comptables.

Magasinier-cariste - gerbeur : employé effectuant le travail d'un manutentionnaire réserviste et conduisant un tracteur ou un chariot élévateur.

Perforateur 1er degré : employé chargé de la perforation des cartes de machines à statistiques, capable de 7 000 perforations à l'heure avec 2 % d'erreurs et 5 % de gâche.

Pompier professionnel : ne provenant pas d'un régiment de sapeurs-pompiers, ayant moins de 2 ans de pratique professionnelle : pompier professionnel ne provenant pas d'un régiment de sapeurs-pompiers d'une grande ville, employé exclusivement dans le cadre de sa profession.

Catégorie V

Dactylographe 2e degré : employée sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe, et présentant son travail de façon satisfaisante.

Sténodactylographe 1er degré : employée ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes 2e degré.

Sténotypiste 1er degré : employée ne remplissant pas les conditions exigées des sténotypistes du 2e degré.

Vendeur qualifié (après 3 ans) : vendeur ayant terminé le stage de débutant.

Dactylographe-facturière 2e degré : employée occupée à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaires. Fait ou contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, bordereaux ou avoirs, etc.

Téléphoniste-standardiste : employé occupé exclusivement à recevoir et à transmettre des communications à l'intérieur du groupe par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu.

Perforateur 2e degré : employé chargé de la perforation des cartes de machines à statistiques, capable de 9 000 perforations à l'heure avec 2 % d'erreurs et 5 % de gâche.

Mécanographe : employé travaillant sur machine mécanographique, pouvant être chargé de suivre les comptes clients, banques, fournisseurs, ou tous comptes matières en quantité et en valeur.

Opérateur 1er échelon : agent pouvant conduire et capable d'effectuer des tableaux de connexion standards sur machines à cartes perforées déterminées.

Pointeau : employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons-jetons ou feuilles de pendules ; fournit les éléments horaires nécessaires à l'établissement des feuilles de paie.

Manutentionnaire responsable : chargé de la tenue de la réserve et des écritures s'y rapportant.

Pontier : conduit un pont-gerbeur et place la marchandise.

Chauffeur de direction : conduit les voitures de l'entreprise mises à la disposition du personnel dirigeant.

Opérateur périphérique : opérateur procédant aux opérations de manipulations sur les unités périphériques d'entrée-sortie d'un ensemble électronique, ayant suivi un cours de formation préliminaire sur ensemble électronique et possédant une connaissance suffisante de la gestion des fichiers utilisés pour les différents programmes.

Vérificateurs (machines à cartes perforées) : agent effectuant, au moyen de machines électriques ou mécaniques, la vérification des cartes perforées, capable de vérifier sans erreur 8 000 perforations à l'heure.

Catégorie VI

Sténodactylographe 2e degré : employée capable de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Sténotypiste 2e degré : employée capable de 140 mots/minute et de traduire correctement ses notes.

Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancièrè : employée répondant à la définition de sténodactylographe (ou de sténotypiste) et chargée couramment de répondre seule à des lettres simples.

Démonstrateur, animateur de vente : employé spécialisé dans la vente, reçoit la clientèle, présente et fait

valoir un ou plusieurs produits d'une marque déterminée en adaptant ses arguments à chaque client, et de façon à donner dans toute la mesure du possible satisfaction à la clientèle.

Etalagiste courant : préparation et disposition des marchandises en vitrine et sur comptoir ; étalages courants.

Correspondancier réclamations : examine les réclamations des clients faites par lettre ou téléphone ; doit en trouver rapidement la solution avec le rayon ou le service compétent. Effectue les opérations de redressement nécessaires et rédige la correspondance.

Comparateur : compare l'assortiment et les prix pratiqués d'un magasin à l'autre.

Etiquettiste qualifié : dessinateur de lettres capable de présenter le texte des étiquettes et panneaux.

Secrétaire de bureau d'achat : effectue les opérations administratives et commerciales concernant principalement les commandes et la tenue des dossiers.

Vendeur très qualifié (5 ans de pratique professionnelle) : employé spécialisé dans la vente après 5 ans de pratique professionnelle ; reçoit la clientèle, présente et fait valoir les produits de l'entreprise, d'un rayon ou d'une partie de rayon, en adaptant ses arguments à chaque client, et de façon à donner dans toute la mesure du possible satisfaction à la clientèle.

Caissier de magasin 1er échelon : responsable d'une caisse de magasin chargé de recevoir de la clientèle les espèces, les chèques, etc., en règlement des fiches de débit et d'enregistrer tous les mouvements de caisse ; ajuste sa caisse chaque soir et établit des bordereaux de caisse.

Employé de service administratif : employé capable, en plus des écritures courantes, d'effectuer avec une certaine initiative des tâches comportant un peu d'organisation et d'établir éventuellement des liaisons pour échanges de renseignements.



Livreur-encaisseur : employé chargé de livrer les marchandises aux clients et, s'il y a lieu, d'en encaisser le prix.

Chauffeur-livreur : conduit un véhicule, est chargé de livrer les marchandises aux clients et, s'il y a lieu, d'en encaisser le prix.

Aide-comptable (teneur de livres 2e échelon) : ayant le BEC, ou expérience professionnelle ou diplôme équivalent ; a des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues ; de tenir, arrêter ou surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banque, chèques postaux, stocks, etc.

Aide-caissier de caisse centrale : agent chargé en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier ou d'un chef de service.

Surveillant qualifié : agent chargé spécialement d'assurer le contrôle aux entrées et sorties de service.

Hôtesse : accueille et renseigne la clientèle.

Cadencière : établit des livres de cadence par article (stock en rayon, stock en réserve), calcule les cadences de vente, les surveille, les transmet au bureau d'achat, agit éventuellement sur le réassortiment des rayons.

Pompier professionnel : provenant d'un régiment de sapeurs-pompiers ou ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle ; pompier professionnel provenant d'un régiment de sapeurs-pompiers d'une grande ville ou ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle.

Catégorie VII

Opérateur 2e échelon : ayant une connaissance approfondie de différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé, capable d'effectuer des tableaux de connexions complexes (machines électriques), ou des réglages compliqués (machines mécaniques), de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

Moniteur de perforation : employé connaissant le matériel de perforation et de vérification de la marque dans laquelle il est spécialisé, chargé de répartir le travail et d'en assurer la bonne exécution.

Caissier réclamations, réclamateur client : examine les réclamations adressées verbalement ou par correspondance, doit en trouver rapidement la solution, avec les rayons ou les services compétents, doit suivre la réclamation jusqu'au bout et effectuer les écritures de redressement et les opérations de caisse que la solution entraîne.

Caissier de magasin 2e échelon : responsable d'une caisse de magasin ayant 5 ans de pratique professionnelle, chargé de recevoir de la clientèle les espèces, les chèques, etc., en règlement des fiches de débit et d'enregistrer tous les mouvements de sa caisse ; ajuste sa caisse chaque soir et établit des bordereaux de caisse.

Caissière libre-service : effectue les encaissements en se servant de caisses enregistreuses comportant un certain nombre de touches de ventilation. Doit connaître les prix des articles courants. Doit connaître la ventilation de la collection entre les différentes touches. Quand elle n'est pas en service à la caisse, aide à des travaux annexes de la vente (travaux en réserve, approvisionnement et tenue des meubles de vente).

Opérateur pupitreur : opérateur chargé du contrôle et du fonctionnement d'un ensemble électronique. Exerce la surveillance du pupitre en coordonnant le travail des opérateurs. Possède une connaissance suffisante du système d'exploitation pour parer aux arrêts-programmes.

Mécanographe comptable : employé travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable teneur de livres.

Catégorie VIII

Employé qualifié de service administratif ou commercial : employé remplissant exclusivement, sous les ordres d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou commerciaux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques y afférentes.

Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste : répondant à la définition de la sténodactylographe ou de la sténotypiste et possédant une instruction générale correspondant au niveau du BEPC. Collabore particulièrement avec le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef de service commercial, administratif ou technique. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elle est attachée. Peut être chargée du classement de certains dossiers.

Comptable commercial : ayant le BSEC ou expérience professionnelle ou diplôme équivalent : traduit en termes de comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les centralise, les assemble pour pouvoir en tirer : balance, bilan, comptes de résultats, prix de revient à partir des directives d'un chef de comptabilité, d'un comptable agréé ou d'un expert-comptable.

Vendeur technique : vendeur hautement qualifié ayant en plus de ses connaissances commerciales une spécialité professionnelle annexe utile pour la vente de certains articles.

Programmeur débutant : suit un cours de programmation et participe à l'établissement des programmes correspondant aux problèmes de son entreprise.

Essayeur-retoucheur : fait des essayages, épingle les retouches et les fait exécuter.

Aide-acheteur : assiste l'acheteur en participant notamment au choix et au plan de vente de la collection, fait des travaux de comparaison (statistiques de vente), peut prendre quelques initiatives dans les limites fixées par l'acheteur.

Caissier de caisse centrale : a la responsabilité des espèces en caisse ; effectue les paiements comptants sur présentation de documents reconnus bons à payer, le règlement du personnel et toutes les opérations courantes de caisse, tient les écritures correspondantes.

Vendeur-étalagiste : vendeur très qualifié faisant régulièrement les étalages courants.

Étalagiste de spécialités : capable de réaliser la présentation originale d'une marchandise déterminée en vitrine ou sur le comptoir.

Interprète : directement attaché au service des interprètes du magasin ; doit se trouver constamment à la disposition des clients étrangers.

Hôtesse-interprète : accueille et renseigne la clientèle ; a la pratique courante d'une ou deux langues étrangères.

Conseiller de vente : hautement qualifié dans la vente, aide et conseille le client lorsque son choix est rendu difficile, notamment en raison de la répartition de la marchandise en stands de marques différentes.

Catégorie IX

Étalagiste qualifié : capable de réaliser, d'après une maquette ou sur instruction précise, une présentation suffisamment originale ou attractive, de marchandises quelconques, en vitrine ou sur le comptoir.

Catégorie X

Secrétaire de direction : collaborateur immédiat d'un chef d'entreprise, d'un administrateur ou d'un directeur ; prépare et réunit les éléments de son travail.

Comptable 2e échelon : ayant le brevet professionnel de comptabilité ou expérience professionnelle ou diplôme équivalent ; doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale ou industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Employé très qualifié de service administratif : employé jouissant d'une certaine autonomie à l'intérieur d'un service et susceptible de prendre certaines décisions dans les affaires courantes.

Pupitre principal : responsable de la section d'opérateurs et de pupitres servant l'ordinateur. Chargé de coordonner et de superviser leur travail.

Programmeur (moins de 1 an de pratique professionnelle) : a suivi avec succès un cours de programmation, établit les programmes correspondant aux problèmes de son entreprise.

CLASSIFICATION DES CADRES DES GRANDS MAGASINS.

(en vigueur non étendu)

Crée par accord 2002.09.30 en vigueur le 1er octobre 2002 BO conventions collectives 2002.43.

Préambule

Dans chaque entreprise, le rattachement des fonctions de cadre aux catégories et échelons fera l'objet

d'une concertation paritaire au niveau approprié à chaque entreprise, entre les représentants de la direction et les représentants (3 au maximum par organisation) désignés à cet effet par les organisations syndicales représentatives et obligatoirement membres du personnel d'encadrement de l'entreprise.

Cette concertation devra être réalisée au plus tard 6 mois après la signature, et 6 mois après une extension éventuelle, pour les autres entreprises.

La classification tient compte de l'extrême variété des sociétés (surtout en cas d'extension) et des structures des sociétés à l'intérieur desquelles les cadres exercent leurs responsabilités.

Il apparaît que les dénominations courantes comme " chef de rayon ", " chef de département ", " chef de groupe ", " chef de secteur ", etc., comme aussi celles de directeurs et sous-directeurs de magasin, recouvrent des réalités très différentes au regard des surfaces de vente, des chiffres d'affaires, des effectifs, des responsabilités de gestion (achat, assortiment, approvisionnement, stock, prix, budgets de frais d'exploitation, etc.).

Il est donc nécessaire de classer des " niveaux de responsabilité " à partir de critères fondamentaux plutôt que de classer des " dénominations d'emploi " qui peuvent recouvrir des réalités différentes.

Compte tenu que cette classification s'appliquera à des magasins de tailles différentes, il apparaît que le critère fondamental de la classification doit être un critère de structure : le magasin et les différentes " unités " qui constituent le magasin.

La dimension du magasin, par l'impact qu'elle a sur les résultats de la société, détermine le niveau de responsabilité et de qualification du directeur, de ses adjoints, et des " responsables d'unités " (rayon, groupe de rayons, département, service, groupe, secteur ou toute autre dénomination qui constituent le magasin).

Cette classification tient compte d'une délégation reconnue en matière d'assortiment, d'approvisionnement, de gestion des stocks, de prix, de suivi des budgets d'exploitation.

Les emplois de cadres fonctionnels, administratifs ou techniques sont classés par assimilation aux " responsables d'unités ", selon l'importance du magasin.

Cadres de 1re catégorie

Critères généraux

Peuvent diriger et animer une équipe d'employés ; assurent également la surveillance.

Sont responsables, au niveau d'une unité de gestion, d'une subdivision de celle-ci ou d'une activité spécialisée, de faire exécuter les décisions prises par un cadre d'un rang supérieur.

Peuvent disposer d'une certaine autonomie.

1er échelon :

Exercent de façon permanente, sous le contrôle d'un cadre de niveau supérieur, une responsabilité de commandement de personnel et possèdent la compétence technique nécessaire ou, sans exercer de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de rayon ;

- sous-chef de service ;

- cadre technique.

2e échelon :

Occupent une fonction qui nécessite des connaissances professionnelles approfondies et étendues ; peuvent être amenés à prendre des initiatives dans les domaines qui leur sont confiés sans toutefois assumer une responsabilité complète et permanente qui appartient à leurs chefs directs.

Peuvent être responsables d'une unité de gestion.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de rayon ;
- acheteur adjoint ;
- cadre technique.

3e échelon :

Exercent des responsabilités sur une unité de gestion de moyenne importance.

Sont placés sous les ordres d'un cadre de 2e ou 3e catégorie, dont ils peuvent recevoir délégation.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de département ;
- chef de service 1er échelon.



Cadres de 2e catégorie

Critères généraux

Peuvent avoir un ou plusieurs cadres de 1re catégorie sous leurs ordres.

Peuvent diriger et animer un ensemble d'employés constituant un groupe important.

Sont responsables, au niveau d'une ou plusieurs unités de gestion, du choix des décisions qu'ils prennent pour assurer la réalisation des objectifs fixés par la hiérarchie.

1er échelon :

Sont responsables d'une ou plusieurs unités de gestion dans un magasin de moyenne importance.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de service 2e échelon ;
- chef de vente ;
- sous-directeur 1er échelon ;
- cadre technique.

2e échelon :

Sont responsables d'une ou plusieurs unités de gestion dans un magasin important.

Peuvent diriger un magasin de faible importance.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de service 3e échelon ;
- chef d'exploitation ;
- acheteur ;
- sous-directeur 2e échelon ;
- directeur 1er échelon ;
- cadre technique.

Cadres de 3e catégorie

Critères généraux

Ont sous leurs ordres un ou plusieurs cadres exerçant des fonctions de commandement.

Sont responsables, au niveau d'un groupe d'unités de gestion, du choix des décisions à prendre pour assurer la réalisation des directives fixées par la direction.

Bénéficient d'une délégation permanente dans leur domaine d'activité leur permettant de prendre sous leur responsabilité des décisions engageant l'entreprise.

Cette position entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

Se classent à cet échelon, selon les entreprises, notamment :

- chef de groupe d'achats ;
- chef de groupe de services ;
- chef de groupe d'exploitation ;
- sous-directeur 3e échelon ;
- directeur 2e échelon ;
- cadre technique.

CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS ET DES AGENTS DE MAÎTRISE DES MAGASINS POPULAIRES.

(en vigueur non étendu)

Crée par accord 2002.09.30 en vigueur le 1er octobre 2002 BO conventions collectives 2002.43.

Article 1er

Définitions générales des niveaux et des échelons

Niveau I

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par l'exécution de tâches simples, qui n'exigent qu'une mise au courant rapide, sans formation particulière.

Les salariés affectés à ces emplois se verront proposer une formation leur permettant d'accéder à un autre emploi dans l'entreprise.

Pour tenir compte du fait que la pratique professionnelle conduit à une plus grande rapidité dans l'accomplissement des tâches confiées, on distingue 2 échelons dans chacun de ces emplois, le passage du premier au second s'effectuant après 6 mois d'exercice de l'emploi.

Niveau II

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par l'exécution de tâches simples mais diverses, dont certaines exigent la mise en oeuvre de procédures selon des instructions précises.

En sus des connaissances générales de base, le savoir requis s'acquiert essentiellement par la pratique professionnelle.

Pour tenir compte de la plus ou moins grande maîtrise des procédures appliquées ainsi que de la plus ou moins grande capacité d'initiative et d'organisation personnelle, on distingue 3 échelons dans chacun de ces emplois :

- le premier échelon correspond à la période allant de l'apprentissage des procédures jusqu'à leur bonne connaissance et application ;

- le passage du premier au second échelon s'effectue au plus tard après 3 ans d'exercice de l'emploi, ce délai étant réduit à 18 mois si le salarié est titulaire d'un CAP ou d'un BEP attestant de la possession de savoirs et de savoir-faire utiles dans cet emploi ou d'une expérience de la fonction acquise précédemment durant au moins 2 ans dans une autre entreprise ;

- sont classés dans le troisième échelon les titulaires de ces emplois qui démontrent dans leur activité habituelle qu'ils maîtrisent parfaitement les procédures à mettre en oeuvre et qu'ils savent prendre les initiatives et faire preuve du dynamisme appropriés aux diverses situations.

Seront également classés dans le troisième échelon les titulaires de ces emplois qui auront suivi avec assiduité, en accord avec l'entreprise ou dans le cadre du congé individuel de formation, une formation qualifiante et qui auront obtenu les attestations prévues à l'issue de cette formation.

Des tâches d'information des salariés débutants, ou de mise au courant, sont également confiées à ces salariés.

Niveau III

Les emplois classés dans ce niveau sont ceux de spécialistes : leurs titulaires possèdent une technicité acquise par un apprentissage complet du métier ou de la fonction, préalable à leur embauche ou dans le cadre de l'entreprise, par la voie de la formation initiale ou par l'expérience et la formation continue.

Seront classés dans le premier échelon les salariés dont les emplois sont caractérisés par l'exécution des différents travaux du métier ou de la fonction, leurs titulaires étant responsables de leur bonne réalisation.

Seront classés dans le second échelon :

- les salariés dont les emplois exigent, en sus de la maîtrise de la technicité professionnelle, organisation personnelle et autocontrôle ; les titulaires de ces emplois effectuent les opérations nécessaires à la

gestion de rayon ou de fonction ;

- au plus tard après 3 ans d'exercice de l'emploi, les salariés titulaires d'un baccalauréat professionnel de vendeur.

Seront également classés dans ce niveau les emplois nécessitant la mise en oeuvre, en sus de la technique d'un métier, d'un sens artistique ou créatif.

Niveau IV

En sus de la maîtrise des techniques du métier ou de procédures de l'entreprise appliquées dans leur domaine d'activité, les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par la responsabilité de rayon(s) ou de fonction confiée à leurs titulaires. Ceux-ci mettent en oeuvre l'ensemble des moyens permettant la réalisation des objectifs fixés, et animent le travail nécessaire à la réalisation de ces objectifs.

Par assimilation, les emplois requérant de leurs titulaires une technicité approfondie seront également classés dans ce niveau.

Niveau V

Agents de maîtrise

Les emplois classés dans ce niveau sont ceux qui satisfont aux conditions ci-dessous.

Ils se caractérisent, en sus de la maîtrise des techniques du métier ou des procédures de l'entreprise appliquées dans leur domaine d'activité, par la responsabilité de rayon(s) ou de fonction confiée à leurs titulaires, qui mettent en oeuvre l'ensemble des moyens permettant la réalisation des objectifs fixés, et par leur rattachement hiérarchique direct à un cadre de responsabilité.

Leurs titulaires sont responsables de l'organisation et du contrôle des activités concernées et de la discipline d'une équipe d'employés.

Par assimilation, les emplois requérant de leurs titulaires une haute technicité seront également classés dans ce niveau.

La fonction de tuteur chargé de suivre, dans les conditions et de la façon définies par l'article 20.3 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les activités d'un, deux ou trois jeunes en contrat d'insertion en alternance ou d'apprentissage devra, dans la mesure du possible, être confiée à des salariés classés dans ce niveau.

Article 2

Emplois repères

Les différents emplois de salariés non cadres existant dans les magasins populaires sont classés par application des définitions de niveau et d'échelon indiquées à l'article 1er.

Pour faciliter ce classement, certains emplois qu'on peut qualifier d'emplois repères sont répertoriés et classés ci-dessous.

Les dénominations retenues résultent des tâches principales confiées au titulaire, de l'activité dominante ou de la spécialité exercée.

Il est souligné que :

- dans un établissement donné, ces emplois repères n'existent pas tous nécessairement ;

- selon les sociétés ou les établissements, des emplois analogues peuvent porter des dénominations différentes : c'est donc par référence à ses caractéristiques propres, et non par simple référence à sa dénomination, que chaque emploi doit être classé.

Niveau I

Agent d'exploitation : manutention, marquage, nettoyage du matériel.

Approvisionneur(se) : mise en place de marchandise, marquage.

Employé(e) de nettoyage : travaux de nettoyage et de propreté.

Coursier.

Facteur-distributeur.

Huissier.

Dans chacun de ces emplois, on distingue 2 échelons conformément aux dispositions de l'article 1er ci-dessus.

Niveau II

Préemballeur(se) : conditionnement, pesage, marquage et mise en place des denrées.

L'activité s'exerce en laboratoire.

Vendeur(se)-caissier(ère) : mise en place des marchandises, vente, encaissement de la recette, participation aux travaux simples d'approvisionnement.

L'activité s'exerce principalement sur la surface de vente.

Vendeur(se) de denrées périssables : mise en place et entretien du comptoir, service des clients, éventuellement encaissement de la recette.

L'activité s'exerce principalement sur la surface de vente.

Caissier(ère) approvisionneur(se) : principalement chargé(e) de l'encaissement, dans l'intervalle des périodes de pointe ; participation à la mise en place et aux travaux d'approvisionnement.

L'activité s'exerce principalement à poste fixe.

Caissier(ère) libre-service ou tour de débit : encaissement de la recette.

L'activité s'exerce à poste fixe.

Réserviste : reconnaissance, rangement, comptage, réassortiment.

L'activité s'exerce principalement dans les réserves.

Caviste : toute les tâches de vente et de réserve du rayon " liquides " .

Réceptionnaire : reconnaissance, comptage, enregistrement et ventilation des colis.

Dactylographe, sténodactylographe.

Aide-comptable : a des notions comptables élémentaires lui permettant de tenir les journaux auxiliaires,

avec ou sans ventilation, de poser et ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, d'arrêter ou de surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

Employé administratif : employé capable, en plus des écritures courantes, d'effectuer avec un peu d'initiative des tâches comportant un peu d'organisation et d'établir éventuellement des liaisons pour échange de renseignements.

Dans chacun de ces emplois, on distingue 3 échelons conformément aux dispositions de l'article 1er ci-dessus.

Niveau III

Pâtissier(ère).

Boucher(ère).

Charcutier(ère).

Primeuriste.

Crémier(ère).

Traiteur.

Poissonnier(ère).

Responsable de rayon " périssables ".

Responsable épicerie-liquides.



Agent d'entretien.

Hôtesse d'accueil.

Conseiller(ère) de vente.

Surveillant(e) : chargé(e) de la sécurité des personnes et des biens ainsi que de la prévention et de la lutte contre la démarque inconnue et notamment le vol.

Etalagiste.

Secrétaire sténodactylographe.

Comptable commercial.

Comptable de comptabilité générale 1er degré : traduit en termes de comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les contralise, les assemble pour pouvoir en tirer : balance, bilan, comptes de résultats à partir des directives d'un chef de comptabilité, d'un comptable agréé ou d'un expert-comptable.

Employé de service administratif ou commercial : employé remplissant exclusivement, sous les ordres d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou commerciaux d'une entreprise, comportant une part d'initiatives et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques y afférentes.

Aide-acheteur : assiste l'acheteur en participant notamment au choix et au plan de vente de la collection,

fait des travaux de comparaison - statistiques de vente - peut prendre quelques initiatives dans les limites fixées par l'acheteur.

Pupitreux.

Les titulaires de ces emplois seront répartis entre le premier et le second échelon conformément aux indications de l'article 1er ci-dessus.

Niveau IV

Responsable de rayon(s) " périssables ".

Aide commercial(e).

Animateur(trice) commercial(e).

Caissier(ère) principal(e) : responsable des opérations de caisse centrale et de l'exactitude des écritures.

Responsable administratif(ve).

Responsable de réception.

Agent technique.

Comptable de comptabilité générale 2e degré : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Secrétaire administratif ou commercial.



Employé principal de service administratif ou commercial : employé jouissant d'une certaine autonomie à l'intérieur d'un service et susceptible de prendre certaines décisions dans les affaires courantes.

Niveau V

Chef de rayon " périssables ".

Chef de rayons.

Responsable de groupe.

Responsable administratif.

Technicien.

Responsable administratif ou commercial.

CLASSIFICATION DES CADRES DES MAGASINS POPULAIRES.

(en vigueur non étendu)

Crée par accord 2002.09.30 en vigueur le 1er octobre 2002 BO conventions collectives 2002.43.

Préambule

Dans chaque entreprise, le rattachement des fonctions de cadres aux catégories et échelons fera l'objet d'une concertation paritaire au niveau approprié à chaque entreprise, entre les représentants de la direction et les représentants (3 au maximum par organisation) désignés à cet effet par les organisations

syndicales signataires et obligatoirement membres du personnel d'encadrement de l'entreprise.

Cette concertation devra être réalisée au plus tard 6 mois après la signature du présent accord, pour les entreprises adhérentes de l'organisation patronale signataire, et 6 mois après une extension éventuelle, pour les autres entreprises.

Cadres de 1re catégorie

A. - Sous-chef de service (1er échelon) : cadre ayant la responsabilité hiérarchique sur un ensemble d'employés formant la subdivision d'un service et ayant une activité spécialisée.

Cadre technique : cadre appartenant généralement à un service commercial, fonctionnel ou technique, n'ayant pas de responsabilité hiérarchique. N'a pas de délégation de pouvoir ; notamment : inspecteur.

B. - Sous-chef de service (2e échelon) : cadre secondant un chef de service dans l'exercice de l'ensemble de ses responsabilités.

Chef de groupe, chef de département : cadre de magasin chargé d'assurer la bonne marche commerciale d'un ou plusieurs rayons (en particulier exploitation, réassortiment, réapprovisionnement). Dirige et anime le travail du personnel de vente et, éventuellement, des réserves.

Cadre technique : cadre appartenant généralement à un service commercial, fonctionnel ou technique, n'ayant pas de responsabilité hiérarchique. N'a pas, en principe, de délégation de pouvoir ; notamment : assistante sociale, infirmière-chef, programmeur.

Acheteur adjoint : assiste l'acheteur dans tous ses travaux et le supplée.

C. - Chef de service (1er échelon) : assure la bonne marche d'un service d'exécution : dirige les employés placés sous ses ordres et veille à la bonne exécution des travaux. N'a pas de cadre sous ses ordres.

Chef de groupes : cadre de magasin chargé d'assurer la bonne marche commerciale, soit de l'ensemble des rayons d'alimentation, soit l'ensemble des rayons de marchandises générales, en particulier exploitation, réassortiment, approvisionnement. Dirige et anime le travail du personnel de vente.

Cadre technique : cadre appartenant généralement à un service commercial, fonctionnel ou technique, n'ayant pas de responsabilité hiérarchique. N'a pas, en principe, de délégation de pouvoir ; notamment : programmeur analyste.

Cadres de 2e catégorie

A. - Chef de service (2e échelon) : assure la conduite du personnel et la bonne marche d'un service. Peut avoir un ou plusieurs cadres de 1re catégorie sous ses ordres.

Sous-directeur d'établissement : assiste le directeur d'une unité autonome, a sous ses ordres au moins un cadre exerçant un commandement.

Chef d'établissement satellite : dirige un établissement géographiquement distinct rattaché à une unité plus importante.

Cadre technique : cadre confirmé n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, attaché à une direction ou à un service commercial, fonctionnel ou technique pour assurer des missions diverses. Il peut avoir une délégation de pouvoir ; notamment : inspecteur technique.

B. - Acheteur de centrale d'achats : doit connaître le marché et les conditions d'achats et procède au placement ou à la transmission des commandes sous l'autorité d'un chef de bureau d'achats. Dans certains cas, peut décider des actions promotionnelles au niveau du ou des rayons.

Chef de service (3e échelon) : assure la conduite du personnel et la bonne marche d'un service. Son action nécessite une haute technicité ; il assume des responsabilités particulièrement importantes.

Directeur adjoint d'établissement : assiste le directeur d'une unité autonome d'une certaine importance ; a sous ses ordres au moins un cadre exerçant un commandement.

Cadre technique : cadre confirmé n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, attaché à une direction ou à un service commercial, fonctionnel ou technique pour assurer des missions diverses. Il peut avoir une délégation de pouvoir ; notamment : attaché, analyste.

C. - Directeur d'établissement, chef de services : dirige une unité autonome, peut avoir sous ses ordres au moins un cadre exerçant un commandement.

Chef de produit : dirige un ou plusieurs rayons dont il assure la gestion commerciale. Chargé d'en constituer la collection ou l'assortiment. Doit connaître le marché et les conditions d'achat. Procède au placement et à la transmission des commandes. Peut décider des actions promotionnelles au niveau du ou des rayons.

Cadre technique : cadre confirmé n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, attaché à une direction ou à un service commercial, fonctionnel ou technique pour assurer des missions diverses. Il peut avoir une délégation de pouvoir ; notamment : moniteur alimentaire, chef de projet.

Cadres de 3e catégorie

Chef de groupe d'achats : a la charge d'un groupe de rayons en ce qui concerne l'achat, la vente et la gestion administrative. A sous ses ordres un ou plusieurs cadres de 2e catégorie. Assure la coordination avec les autres services de l'entreprise.

Directeur régional, directeur de district : dirige une ou plusieurs unités groupées. A sous ses ordres au moins un cadre de 2e catégorie exerçant un commandement.

Chef de groupe de services : a la responsabilité de plusieurs services dirigés par des chefs de service. Assure la coordination avec les autres services de l'entreprise.

Cadre technique : cadre confirmé n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, attaché à une direction ou à un service commercial, fonctionnel ou technique pour assurer des missions diverses. Il a une délégation de pouvoir ; notamment : ingénieur systèmes, médecin du travail.

Formation tout au long de la vie professionnelle. Accord du 12 janvier 2005

Code NAF	NAF 52-1H NAF 52-1E NAF 51-1P NAF 51-1U
----------	-----------------------------------------

Préambule

(en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Le présent accord est conclu en application des dispositifs de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires considèrent qu'il est de l'intérêt commun des salariés et des entreprises de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue, en tenant compte des dispositions conventionnelles de branche non modifiées par le présent accord, et de développer une politique d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Cette politique doit permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel, en élargissant, complétant ou renouvelant sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elle doit également permettre à chaque entreprise de maintenir et d'améliorer sa compétitivité, en particulier par la qualité du service rendu à la clientèle, en s'adaptant aux mutations économiques, technologiques et organisationnelles des marchés, notamment en termes de consommation et d'urbanisme.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après qui se substituent aux dispositions ayant le même objet dans la convention collective de la branche.

Champ d'application.

article 1 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements, sis dans le territoire métropolitain et les DOM, qui exercent l'activité de grand magasin ou de magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1 H et 52.1 E. Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

Sont également compris dans le champ de cet accord l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires qui n'exercent pas une activité nettement différenciée de celle de grand magasin ou de magasin populaire et qui ont opté ou opteront pour l'application de la convention collective des grands magasins et magasins populaires, et notamment :

- les magasins de ces sociétés n'ayant pas une activité commerciale spécialisée ;

- leurs sièges sociaux et autres établissements administratifs ;
- les centrales d'achat des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires (NAF 51.1 P et 51.1 U) ;
- les entrepôts rattachés à la date du 1er mars 1998 aux conventions collectives des grands magasins ou des magasins populaires.

Axes prioritaires de développement de la formation professionnelle.

article 2 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux décident de se mobiliser autour d'axes prioritaires de formation. Sont considérées comme prioritaires, notamment au titre des périodes de professionnalisation et de l'exercice du droit individuel à la formation (DIF), les formations ayant pour objectif :

- d'entretenir et d'accroître les compétences professionnelles des salariés dans tous les domaines essentiels pour la branche ;
- de favoriser l'évolution des salariés par l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles complémentaires et de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise par l'acquisition ou le développement d'une qualification ;
- de développer les aptitudes et les compétences des salariés concernés en matière de tutorat et d'encadrement, et, en particulier, les formations dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche (CPNEFP), en tenant compte de celles, retenues comme des priorités par la convention collective de la branche, dont la liste suit :
- actions relatives au comportement et à la communication :
- amélioration de la relation vendeur/client, en mettant l'accent sur les disciplines formant à la négociation commerciale ;
- amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise ;
- actions d'entretien, de mise à jour et de développement des connaissances et compétences professionnelles portant notamment sur :
 - la formation de l'acheteur ;
 - les techniques de vente (argumentaire de vente, vente visuelle : merchandising, étalage) ;
 - les procédures d'encaissement ;
 - la gestion des stocks et le processus de commande ;
 - la connaissance des produits ;
 - les techniques comptables ;
 - la gestion budgétaire ;
 - l'informatique de gestion et la bureautique ;

- la gestion de la qualité (produits, relations avec la clientèle, etc.) ;
- et, en outre, pour les fonctions d'encadrement portant sur :
- l'entraînement aux relations humaines, l'animation d'une équipe et le management ;
- l'organisation du travail (analyse et organisation des tâches, motivation, délégation, ...), la gestion du temps et des coûts ;
- le rôle en matière de formation et de sécurité.

Adhésion au FORCO.

article 3 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par l'accord du 10 novembre 1994, portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution, désigné sous le sigle FORCO.

Les parties signataires s'assurent, dans le cadre de la CPNEFP, du respect par le FORCO des priorités de formation et des règles de financement définies par la branche et veillent à ce que soit assuré un suivi spécifique de branche pour les contributions des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

article 4 (en vigueur étendu)



Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place, au niveau national, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires, confié à l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO.

L'observatoire du FORCO remet à la CPNEFP, au moins 1 fois par an, un état quantitatif de l'évolution des emplois, des métiers et des formations.

Les travaux de l'observatoire de la branche portent principalement :

- sur les métiers et les qualifications existant dans la branche et sur les formations qui y préparent ;
- sur les données chiffrées du marché de l'emploi, avec la répartition hommes/femmes, dans les métiers auxquels préparent ces différentes formations, ainsi que sur le taux d'insertion professionnelle à l'issue de ces formations ;
- sur les conséquences prospectives des évolutions démographiques, économiques, technologiques et organisationnelles, notamment en termes de consommation ou d'urbanisme, sur ces métiers et ces qualifications.

La fonction de comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la branche est assurée par la CPNEFP dans les mêmes conditions de fonctionnement. Il se compose des membres titulaires et des membres suppléants de la CPNEFP, en nombre égal pour les représentants des organisations syndicales et pour

ceux de l'UCV. Il se réunit de façon ad hoc, au moins une fois par an. Le secrétariat du comité de pilotage est effectué dans les mêmes conditions que celui de la CPNEFP.

Le comité paritaire de pilotage définit le programme de travail annuel de l'observatoire et les moyens qui lui sont alloués. Il rend un avis sur les résultats des travaux.

En tant que de besoin, le comité paritaire de pilotage peut établir des partenariats avec les observatoires d'autres branches professionnelles, en particulier celles du secteur du commerce et de la distribution, et commander des travaux à des organismes publics ou privés, notamment des organismes paritaires, compétents dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les travaux de l'observatoire sont financés dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur.

En tenant compte des travaux réalisés dans le cadre de l'observatoire de la branche, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel.

Elle précise les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle de la branche visés à l'article 2 du présent accord et la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnels et formations dont l'objectif de professionnalisation est reconnu dans la branche.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

article 5 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

Ils incitent les entreprises à assurer cette égalité lors de l'élaboration des priorités de formation et de la définition des actions à mettre en oeuvre, en tenant notamment compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

A cet effet, ils chargent la CPNEFP d'examiner les conditions dans lesquelles l'OPCA pourrait, le cas échéant, être autorisé à majorer le remboursement des heures de formation.

Les parties signataires rappellent l'importance de faciliter le retour de congé parental, en particulier par la réalisation d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, dans le cadre du DIF pour les salariés qui en feraient la demande ou de la période de professionnalisation, notamment pour ceux qui ont les plus faibles niveaux de qualification.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent, en utilisant la diversité des dispositifs de formation professionnelle, en particulier la VAE.

Contrats de professionnalisation.

article 6 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent encourager le développement des contrats de professionnalisation dans les entreprises.

Ce contrat est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou sans diplôme et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, quand une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche.

Le contrat de professionnalisation est mis en place dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment celles visant la rémunération.

Les parties signataires conviennent que tout titulaire d'un contrat de professionnalisation, ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présenté aux évaluations prévues, bénéficie d'une majoration de 5 % de la rémunération annuelle minimale fixée par l'accord interprofessionnel, calculée sur la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et versée lors des 2 derniers mois de ce contrat ou de cette action de professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager, durant la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation, dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, qui lui permette d'obtenir une qualification professionnelle.

Elles recommandent aux entreprises d'accorder une attention particulière à l'embauche des titulaires de contrat de professionnalisation ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présentés aux évaluations prévues.



Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux de la branche décident de porter la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois et la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période, lorsqu'ils donnent lieu à la préparation d'un diplôme ou qu'ils ont pour objet une des formations dont la liste est arrêtée par la CPNEFP.

En conséquence, ils chargent la CPNEFP :

- d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche, qui font l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord ;
- de fixer les forfaits horaires sur la base desquels l'OPCA prend en charge les contrats et les périodes durant lesquelles sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation ;
- d'organiser le suivi des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;
- de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux contrats de professionnalisation.

Périodes de professionnalisation.

article 7 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Les partenaires sociaux de la branche décident d'ouvrir l'accès aux périodes de professionnalisation au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche sous contrat de travail à durée indéterminée, en fonction des axes prioritaires de formation définis à l'[article 2](#) du présent accord.

Ces périodes sont ouvertes en priorité au bénéfice :

- des salariés qui n'ont aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- des salariés qui n'ont pas bénéficié d'un stage de formation depuis 3 ans, soit au titre du plan de formation, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- des salariés qui ont au moins 20 ans d'activités professionnelles et, en tout état de cause, ceux qui ont 45 ans et plus, et qui disposent de 1 an de présence dans leur entreprise ;
- des salariées qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- des salariés handicapés ;
- des salariés inaptes qui ont accepté une proposition de reclassement dans l'entreprise ;
- des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Ces périodes ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de ces salariés en leur permettant :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la [CPNEFP](#) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la [CPNEFP](#), conformément aux axes prioritaires de formation définis à l'[article 2](#) du présent accord.

L'accès à la période de professionnalisation est proposé par l'employeur ou demandé par le salarié, avec l'accord de l'employeur. Il est notamment examiné au cours de l'entretien professionnel visé à l'[article 12](#) du présent accord. L'employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation en cas d'absence simultanée de 2 % des effectifs, calculés au niveau de chaque établissement.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné au financement par l'[OPCA](#), sur les fonds mutualisés, des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et des éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration).

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche chargent la [CPNEFP](#) :

- d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche qui feront l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'[OPCA](#), en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'[article 2](#) du présent accord ;

- de fixer les critères et les forfaits sur la base desquels l'OPCA prend en charge les périodes de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation ;
- d'organiser l'échéancier des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;
- de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux périodes de professionnalisation.

Les actions de formation liées à la période de professionnalisation et effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

La réalisation des actions de formation peut s'effectuer, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié en application du droit individuel à la formation (DIF), soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Droit individuel à la formation (DIF).

article 8 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.



Les partenaires sociaux de la branche décident que tout salarié de la branche, employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans son entreprise, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF), à raison de 21 heures par année civile. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé pro rata temporis, avec la garantie d'une durée minimale de 7 heures. Ce droit est plafonné à 126 heures.

Ils conviennent d'ouvrir aux entreprises la possibilité de prendre l'année civile comme période de référence pour le calcul des droits.

Dans ce cas, tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier de l'année de changement de période de référence, acquiert au 31 décembre de l'année qui précède le changement de période de référence des droits calculés pro rata temporis de sa durée de présence dans l'entreprise. Tout salarié est informé chaque année par écrit des heures acquises au titre du DIF.

Les parties signataires rappellent que tout salarié, sous contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un DIF, calculé pro rata temporis, à l'issue d'un délai de 4 mois, dans les conditions d'ancienneté et de prise en charge financière définies par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), sur la demande du salarié.

La mise en oeuvre du DIF, dans le cadre du dispositif législatif et conventionnel en vigueur, relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant éventuellement compte des conclusions de l'entretien professionnel visé à l'article 12 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2.

Pendant la durée des actions de formation, réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette, telle que définie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Pour faciliter la mise en oeuvre du DIF, les parties signataires conviennent que les heures de formation liées au DIF peuvent se réaliser, pour tout ou partie, pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque les actions effectuées au titre du DIF relèvent des publics prioritaires visés à l'article 7 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2, les parties signataires décident qu'elles peuvent être financées, dans la limite de 25 % des fonds disponibles dans le cadre des fonds mutualisés au niveau de la branche. Cette limite est réexaminée chaque année par la CPNEFP.

Elles demandent à l'OPCA de prendre en charge sur ces fonds, et dans les conditions fixées par la CPNEFP, les frais de formation et d'accompagnement, et les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), relevant de ces actions prioritaires.

Le DIF est transférable dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de porter une attention particulière aux possibilités de reprise éventuelle des droits au DIF acquis par des salariés dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Plan de formation de l'entreprise.



article 9 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Le plan de formation élaboré chaque année par l'entreprise, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, détermine la politique de formation de l'entreprise. Il tient compte, le cas échéant, du programme pluriannuel établi par l'entreprise et des orientations définies au niveau de la branche.

Les actions du plan de formation sont mises en oeuvre dans les conditions fixées par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 qui distinguent :

- les actions d'adaptation au poste de travail qui ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés qui ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal : en cas de dépassement de l'horaire de référence, elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires, dans la limite de 50 heures, par année civile et par salarié, ou de 4 % du forfait, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié ;
- les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou de 5 % du forfait et bénéficier du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Dans ce cas, elles donnent lieu à un engagement de l'entreprise sur les conditions de reconnaissance des connaissances acquises par le salarié et de l'évolution de sa

qualification.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires, charges sociales et allocations de formation qui s'y rapportent, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Rôle des institutions représentatives.

article 10 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, notamment celui des commissions de formation.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise et être tenus au courant de la réalisation de ce plan, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2 réunions spécifiques du comité d'entreprise doivent être prévues.

Au cours de la première réunion, qui a lieu avant le 15 novembre, le comité d'entreprise :

- examine le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation ;
- est consulté sur les orientations générales en matière de formation dans l'entreprise et sur les projets pour l'année à venir, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Au cours de la deuxième réunion, qui a lieu avant la fin de l'année, le comité d'entreprise doit délibérer :

- sur le projet de plan de formation de l'entreprise ;
- sur le procès-verbal de consultation qui accompagne la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Il doit également délibérer sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation et la mise en oeuvre du DIF.

Au plus tard 3 semaines avant chacune des réunions, des informations et des documents, dont la liste est fixée par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, doivent être adressés aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, pour leur permettre de participer à l'élaboration du plan et de préparer les délibérations.

Développement du tutorat.

article 11 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître le rôle primordial des tuteurs pour assurer, dans les entreprises, l'accueil et l'encadrement des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en stages ou périodes de formation, contrats et périodes de professionnalisation, apprentissage.

Ils recommandent aux entreprises de la branche de donner à ces derniers les moyens nécessaires à

l'exercice de leur mission.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise qui participe à une action de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Afin de pouvoir assurer ses missions 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 salarié titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, le tuteur suit les activités de 3 jeunes salariés au plus.

Le tuteur 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.

Les parties signataires du présent accord conviennent de charger la CPNEFP de fixer, dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, les conditions de prise en charge par l'OPCA des actions de préparation et de formation ainsi que celles des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Entretien professionnel, bilan de compétences et VAE.

article 12 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent que tout salarié, ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise, bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel, tel que visé par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Lors de cet entretien sont notamment discutés les points suivants :

- l'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation qui permettraient au salarié d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification.

Peuvent également être abordés :

- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;

- à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF.

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience. L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Elles demandent qu'après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière de ces actions de bilan de compétences est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Ils s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif et recommandent aux entreprises d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils encouragent en particulier l'accès à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition :

- de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;

- de tout ou partie d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la CPNEFP.

Dispositions financières.



article 13 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Pour permettre la mise en oeuvre des axes prioritaires de développement de la formation professionnelle décidés par la branche et assurer une gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires du présent accord décident des affectations suivantes :

Contributions des entreprises employant au moins 10 salariés :

A compter du 1er janvier 2004, ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution :

un versement, correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ;

un versement, correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, pour assurer le financement des priorités mises en place par le présent accord, et notamment :

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation et, le cas échéant, des frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord (1) ;

l'affectation du solde de leur contribution au financement direct par l'entreprise des dépenses liées à la mise en oeuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :

- actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles, correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, et, le cas échéant, des contrats ou périodes de professionnalisation (2) ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors de temps de travail ;
- et, plus généralement, actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés :

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale, versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche, et équivalant à :

0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2004 ;

puis 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2005.

Cette contribution est affectée au financement des priorités mises en place par le présent accord, et notamment :

à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent d'accord (3).

à concurrence du solde du montant des versements :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des contributions minimales de 0,50 % et 0,15 %, visées ci-dessus, sont mutualisées au niveau de la branche dès leur réception.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doivent être faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005 (arrêté du 25 octobre 2005, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-7 du code du travail prévoyant que les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail (Forfaits de prise en charge des dépenses de formation faites dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation) sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue (arrêté du 25 octobre 2005, art. 1er).

(3) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doivent être faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005 (arrêté du 25 octobre 2005, art. 1er).

Dispositions finales.

article 14 (en vigueur étendu)

Crée par accord 2005.01.12 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005.7 étendu par arrêté du 25 octobre 2005 JORF 4 novembre 2005.

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2005, pour permettre une mise en oeuvre unifiée des nouveaux dispositifs de formation dans les entreprises de la branche.

A l'issue d'un délai de 3 ans après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de la CPNEFP afin de préparer la négociation périodique dans la branche.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé ou révisé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception, afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera déposé à la DDTEFP de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée, avec accusé de réception notifiant l'accord.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2005.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA. Lettre d'adhésion du 25 octobre 2004

Organisations patronales signataires :

Syndicats de salariés signataires :

Code NAF	NAF 52-1H NAF 52-1E NAF 51-1P NAF 51-1U
----------	-----------------------------------------

(en vigueur non étendu)

Lettre d'adhésion 2004.10.25 BO conventions collectives 2005.9.

Bagnolet, le 25 octobre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des grands magasins et magasins populaires, n° 3082.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.



Le secrétaire général.

Arrêté du 20 décembre 2001

Arrêté portant extension de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires complétée par deux annexes et deux accords. JORF 19 janvier 2002.

article 1 (en vigueur)

Crée par arrêté 2001.12.20 JORF 19 janvier 2002.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les dispositions de :

1. Ladite convention collective, à l'exclusion :

- des termes " pour la première fois " figurant au quatrième alinéa de l'article 4.2 (comité d'entreprise) et du cinquième alinéa de l'article 4.2 ;
- des quatrième et septième alinéas de l'article 7.4 (journée individuelle de travail) ;
- les termes " titulaires d'un contrat à durée indéterminée et " figurant à l'article 7.12.1 (ouverture du compte) ;
- la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 8.6 (organisation de la journée de travail).

Le deuxième alinéa de l'article 3.1 (droit syndical) procédant à une énumération limitative des cas d'interdiction de prise en considération de l'appartenance syndicale est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail.

Les quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4.4 (déroulement du scrutin) sont étendus sous réserve de l'application du troisième alinéa des articles L. 423-13 et L. 433-9 du code du travail relatifs à l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Le troisième alinéa de l'article 4.5 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail aux termes duquel, en l'absence de CHS-CT dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités.

Le deuxième alinéa de l'article 5.1 (principes directeurs concernant l'embauche) est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5.2 (changement de situation du salarié) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 121-6 du code du travail aux termes duquel les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Le premier alinéa de l'article 7.2 (organisation du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail qui précise les modalités de mise en place des horaires individualisés.

Le deuxième alinéa de l'article 7.2 (organisation du travail) est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-4 et de l'article L. 212-1 du code du travail, le régime d'équivalence de la durée du travail devant être adapté à la durée légale de travail de 35 heures.

Le paragraphe " option 2 " relatif à la réduction du temps de travail sur l'année par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos de l'article 7.2.2 (organisation et réduction du temps de travail) est étendu sous réserve qu'en application du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels les repos seront pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction des calendriers de repos.

Le dernier alinéa du paragraphe " option 3 " relatif à la réduction du temps de travail avec modulation des horaires de l'article 7.2.2 (organisation et réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (4e alinéa) du code du travail qui prévoit que sont également des heures supplémentaires les heures excédant la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention.

La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 7.4 (journée individuelle de travail) est étendue sous réserve qu'en application de l'article D. 220-7 du code du travail, des périodes au moins équivalentes de repos ou, à défaut, une contrepartie équivalente soient accordées aux salariés concernés.

Le deuxième alinéa du paragraphe d de l'article 7.9 (congrés payés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 223-7 du code du travail.

Le sixième alinéa de l'article 7.10 (astreintes) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis du code du travail en vertu duquel, pendant la période d'astreinte, la durée d'intervention du salarié (qu'elle soit à distance ou dans l'entreprise) doit être considérée comme du temps de travail effectif.

L'article 7.12 (compte épargne-temps) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'alinéa 11 de l'article L. 227-1 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de conversion en temps des primes et indemnités.

Le dernier alinéa de l'article 8.5 (heures complémentaires) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail en vertu duquel :

- lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés, l'accord doit prévoir l'octroi de contreparties ;

- le délai de prévenance, en tout état de cause, ne peut être réduit en deçà de trois jours ouvrés.

Les deux premiers alinéas de l'article 9.4 (maladie) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 9.4 (maladie) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé), la loi n'exigeant pas de condition de durée de reprise pour ouvrir droit à indemnisation.

Le premier alinéa de l'article 9.8 (congrés pour maladie d'un enfant) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 122-28-8 du code du travail, le bénéfice du congé légal non rémunéré étant subordonné à un simple certificat médical.

Le sixième tiret du premier alinéa de l'article 9.9 (congrés pour événements familiaux) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 10.4 (indemnité de licenciement) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail aux termes duquel le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement est dû à tout salarié mis à la retraite par l'employeur si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies.

Le premier alinéa de l'article 10.5 (départ ou mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application

des premier et troisième alinéas de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

L'article 10.6 (mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le dernier tiret du premier alinéa de l'article 11.7 (dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 et du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail.

2. L'annexe du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise.

Le premier alinéa de l'article 12 (complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) en vertu duquel les garanties légales de rémunération accordées en cas de maladie ou d'accident s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Le quatrième alinéa de l'article 12 (complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le huitième alinéa de l'article 13 (maternité) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail, les examens médicaux obligatoires rémunérés ne devant pas se limiter aux seuls examens prénataux.

Le premier alinéa de l'article 15 (absences pour soigner un enfant malade) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail.

Le sixième tiret du premier alinéa de l'article 16 (congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 19 (indemnités de licenciement) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 20 (départ ou mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application des premier et troisième alinéas de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

3. L'annexe du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres.

Le premier alinéa de l'article 11 (complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou l'accident du travail) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le troisième alinéa de l'article 11 (complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou l'accident du travail) est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé).

Le huitième alinéa de l'article 12 (maternité) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 14 (absences pour soigner un enfant malade) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail.

Le sixième tiret du premier alinéa de l'article 15 (congés exceptionnels) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative

au pacte civil de solidarité et de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 22 (indemnité de licenciement) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 23 (départ ou mise à la retraite) est étendu sous réserve de l'application des premier et troisième alinéas de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

4. L'accord du 11 avril 2001 relatif aux classifications et aux appointements minima garantis conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

5. L'accord du 11 avril 2001 annexé à l'accord du 11 avril 2001 susvisé conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.



ARRETE du 7 février 2003

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 3082). JORF 19 février 2003.

article 1 (en vigueur)

Crée par arrêté 2003.02.07 JORF 19 février 2003.

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2002 relatif aux classifications conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/43 en date du 23 novembre 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 25 octobre 2005

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 3082). JORF 4 novembre 2005.

article 1 (en vigueur)

Crée par arrêté 2005.10.25 JORF 4 novembre 2005.

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2005, relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième tiret du paragraphe 1 (Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés) et le troisième tiret du paragraphe 2 (Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés) de l'article 13 sont étendus sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doivent être faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Le sixième tiret du paragraphe 1 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-7 du code du travail prévoyant que les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail (Forfaits de prise en charge des dépenses de formation faites dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation) sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/07, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.