

Convention collective

BRICOLAGE - Vente au détail en libre-service



N° de brochure : 3232

N° IDCC : 1606

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11

Sommaire

Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991	1
Objet et champ d'application professionnel et territorial	1
Modalités d'application	1
Liberté d'opinion. Droit syndical	3
Délégués du personnel	4
Comité d'entreprise ou d'établissement, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	4
Article 5	4
A. Comité d'entreprise	4
B. CHSCT	5
Emploi et exécution du contrat de travail	5
Suspension du contrat de travail	12
Article 7	12
Service national	14
Rupture du contrat de travail	14
Article 9	14
Apprentissage. Formation professionnelle. Formation permanente	15
Article 10	15
Prévoyance	15
Textes Attachés	16
Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires	16
Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	16
Objet	16
Application	16
Période d'essai	16
Mutations	16
Durée du travail	16
Déplacements professionnels	17
Complément de salaire en cas de maladie	17
Démission : préavis	17
Licenciement : délai-congé	17
Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	17
Objet	17
Application	17
Période d'essai	17
Mutations	18
Durée du travail	18
Déplacements professionnels	18
Complément de salaire en cas de maladie	18
Démission : préavis	18
Licenciement : délai-congé	18
Indemnité de licenciement	18
Indemnité de fin de carrière	18
Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	19
Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991	19
EMPLOYÉS	19
Filière vente	19
Filière caisse	20
Filière réception - transport	20
Filière comptabilité	21
Filière informatique	21
Filière administration - accueil	21
Filière services généraux	22
Tableau récapitulatif du personnel ' Annexe Employés ' - Ventilation par services.	22
AGENT DE MAITRISE	23
Filière informatique	23
Tableau récapitulatif du personnel ' Annexe Maîtrise ' - Ventilation par services.	24
CADRES	24
Tableau récapitulatif du personnel ' Annexe Cadres ' - Ventilation par services.	24
Rémunérations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	25
Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres	25
Garantie brute mensuelle applicable.	25
Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel	25
Champ d'application	25
Garanties individuelles	25
Garanties collectives	27
Annexe relative au temps partiel, accord du 29 juin 1993	27
Annexe relative à une modalité des dispositions sur les heures complémentaires	27
Définition	28
Volontariat	28
Utilisation de la garantie annuelle d'heures complémentaires	28
Rémunération	28
Régularisation annuelle	28
Révision du contrat	28
Accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	29
Adhésion au FORCO	29
Champ d'application	29
Développement de l'apprentissage	29
Plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés	29
Plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés	30
Mutualisation de groupe	30
Choix de l'opérateur	30

Conditions suspensives	30
Durée	30
Dépôt et extension	30
Accord du 9 mai 1995 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	31
Bureau	31
Recours	32
Accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualifications professionnels	32
Durée	32
Dépôt et extension	32
Annexe	32
Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT	32
TITRE Ier	32
TITRE II : Dispositions générales	33
1. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET A SON ORGANISATION	33
2. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	36
3. MODALITÉS DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT	37
4. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS	38
5. ACCORD DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISES	39
6. DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD	39
7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET D'EXTENSION	39
8. ENTRÉE EN VIGUEUR	39
Accord du 22 janvier 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle 'Vendeur qualifié' dans le bricolage	39
Préambule	40
CAHIER DES CHARGES PÉDAGOGIQUE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (formation en alternance)	40
Vendeur(se) qualifié(e)	40
PLAN DU CAHIER DES CHARGES	40
I. - Définition de la qualification	40
II - Public visé et modalités de recrutement	40
III - Plan de formation	41
IV - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant à un CQP	53
V. - Organisation de l'alternance et tutorat pour la préparation du certificat de qualification professionnelle (CQP) en contrat de qualification.	53
VI - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP	54
VII - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP	56
VIII - Règlement des litiges	57
Accord du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	57
Préambule	57
Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie	58
Droit individuel à la formation (DIF)	59
Congé individuel de formation (CIF)	59
Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise	59
Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi	59
Développement de la fonction tutorale	60
Mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises	61
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	61
Dispositions financières	62
Dispositions spécifiques relatives au FORCO	62
Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures	62
Durée accord	63
Caractère obligatoire	63
Notification et validité de l'accord	63
Date d'application et suivi de l'accord	63
Dépôt et demande d'extension	63
Annexe I	64
Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du bricolage Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	64
Avenant du 26 janvier 2006 à l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle	64
Caractère obligatoire	65
Notification et validité de l'accord	65
Date d'application et suivi de l'accord	65
Dépôt et extension	65
Avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	65
Préambule	65
Modification de la durée de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994	65
Notification et validité de l'accord	66
Date d'application et suivi de l'accord	66
Dépôt et extension	66
Adhésion par lettre du 11 février 2009 de la CSFV CFTC à la convention	66
Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial	66
Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement	67
Préambule	67
Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	68
Préambule	68
Accord du 2 juillet 2012 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle	71
Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche	72
Préambule	72
Annexe	75
Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux	78
Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	79
Garanties individuelles	79
Dispositions communes	80

Annexe I	80
Accord du 1er septembre 2017 relatif à la création de CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »	81
Préambule	81
Accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle	82
Préambule	82
Annexe	91
Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	92
Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance	93
Préambule	93
Annexe	95
Accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	96
Préambule	96
Avenant n° 2 du 16 janvier 2019 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche	97
Accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	98
Préambule	98
Avenant du 7 novembre 2019 relatif à la modification de l'article 6.7 de la convention collective	100
Préambule	100
Textes Salaires	100
Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires	100
Salaires	101
Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires	102
Objet	102
Grille des salaires minimaux	102
Date d'application	102
Publicité	102
Extension	102
Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux	102
Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009	103
Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	104
Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011	105
Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012	106
Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013	107
Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016	108
Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	110
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	111
<i>Préambule</i>	111
<i>Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord</i>	113
<i>Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution</i>	113
<i>Textes Attachés</i>	115
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
Annexe	117
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	122
<i>Annexes</i>	126
Annexe I Champ d'application	126
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	127
I. - Règles de constitution	127
II. - Administration et fonctionnement	128
III. - Organisation financière	133
IV. - Dispositions diverses	133
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	133
<i>Préambule</i>	134
<i>Annexe</i>	137
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord du 7 novembre 2019</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991

Signataires	
Organisations patronales	FFB ;
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13). La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 11 février 2009 (BO n° 2009-11)

En vigueur étendu

Nota : À compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 31 janvier 2019 (à compter du 1er février 2019), les références aux rôles ou missions de la commission paritaire nationale au sein de la présente convention collective et de ses annexes sont remplacées par la référence à la CPPNI. (article 4 de l'accord du 31 janvier 2019 - BOCC 2019-16)

Objet et champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention réglera les rapports entre, d'une part :

les entreprises ayant une surface minimale de 400 mètres carrés, dont l'activité se caractérise par la vente au détail en libre-service assisté d'articles de bricolage (code APE 52.4/ P) et possédant dans leurs points de vente, au minimum et obligatoirement, les six rayons suivants :

- bois et découpe ;
- outillage ;
- quincaillerie ;
- électricité ;
- peinture ;
- décoration,

et, d'autre part, l'ensemble des salariés des entreprises concernées.

Cette convention et chacune de ses annexes s'appliqueront également au personnel administratif des sièges sociaux directement concernés par la gestion de cette activité (de même qu'au personnel travaillant dans les entrepôts).

Elle a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national. A compter du 1^{er} janvier 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer.

Les parties signataires ne s'opposent pas à ce que cette convention puisse, par extension, s'appliquer à d'autres entreprises possédant les mêmes caractéristiques (surface et nombre de rayons minimum), soit à titre volontaire, soit dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Modalités d'application

Article 2 (2.1)

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature, sauf en cas de révision ou de dénonciation prévues par les alinéas ci-dessous.

Article 2.2

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels acquis dans l'entreprise.

Par contre, les avantages reconnus par la présente convention ne pourront en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet par certaines entreprises, du fait de conventions collectives ou accords collectifs antérieurs, mais se substitueront à ceux moins avantageux existants et de même nature.

C'est ainsi que trois cas d'application peuvent se présenter :

- il n'existe pas d'accord d'entreprise antérieur : dans ce cas, c'est la convention collective qui s'applique ;
- un accord d'entreprise prévoit dans un article des avantages inférieurs à ceux définis par le texte conventionnel : dans ce cas, c'est la convention qui s'applique ;
- un accord d'entreprise prévoit dans un article des avantages supérieurs à ceux définis par le texte conventionnel : dans ce cas, c'est cet accord qui s'applique.

Des accords d'entreprise pourront adapter la présente convention, ou certaines dispositions, aux conditions particulières de l'entreprise, sans pour autant être inférieurs au statut global minimal conventionnel.

Article 2.3

En vigueur étendu

(Modifié par avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993)

2.3.1. Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention. Cette dénonciation ne peut toutefois intervenir que 1 an après l'entrée en vigueur de la convention et de ses annexes.

Les modalités de cette dénonciation sont les suivantes :

- la partie qui prend l'initiative de la dénonciation devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ; à cette lettre devront être jointes les modifications proposées ;
- cette dénonciation prendra effet 3 mois après réception de cette demande ;
- la dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes ; dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation, des négociations devront s'engager entre les parties signataires de la convention.

A l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la prise d'effet de la dénonciation, la présente convention cessera de produire ses effets, sauf cas contraire négocié par les parties.

2.3.2. Révision

Chaque partie signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2.3.3. Négociation sur les salaires et les classifications

Conformément à la législation en vigueur, l'ensemble des organisations représentatives se réuniront :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires (après examen d'un rapport émanant de la partie patronale). Cette négociation traitera de l'évolution économique et de la situation de l'ensemble de la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs annuels moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques ;
- une fois tous les 5 ans au moins, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 2.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2.4.1

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective (salariés appartenant à des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou permanent) ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

L'existence de cette commission, ses missions et les coordonnées des organisations syndicales représentatives la composant est mentionnée dans les entreprises.

Article 2.4.2 (1)

Fonctionnement

Elle se réunit au moins trois fois par an et plus selon les besoins.

Le calendrier des réunions de négociation et leur objet sont fixés en fin d'année pour l'exercice suivant. L'ordre du jour des réunions est déterminé par les membres de la commission à la précédente réunion et les convocations sont adressées par courrier, ou courrier numérique, au moins 2 semaines avant la date de réunion. Les documents utiles à la négociation ou à l'interprétation sont joints à la convocation ou envoyés dans un délai raisonnable, si possible 1 semaine au plus tard avant la réunion, permettant aux membres d'en prendre pleinement connaissance.

Les décisions de la CPPNI sont prises selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

La commission est présidée alternativement, par période annuelle (les années paires par un représentant des employeurs, les années impaires par un représentant des salariés), par un représentant des employeurs et un représentant des salariés des organisations signataires désigné nominativement à la majorité du collège concerné, à la fin de chaque année pour l'année à venir. La présidence a pour rôle d'animer les débats, de faire respecter les temps de parole et l'ordre du jour. Elle élabore les convocations et courriers avec le secrétariat, dans le respect des positions et décisions exprimées par la commission.

Le secrétariat est tenu par le syndicat FMB, fédération des magasins de bricolage et d'aménagement de la maison, situé 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris (adresse mail : cppni@fmbricolage.org) où se situe son siège.

Le remboursement des frais occasionnés par ces réunions pour les salariés des organisations syndicales représentatives est prévu dans l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants. Toutefois, la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche appartenant aux entreprises de moins de 50 salariés se fera par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail et à son décret d'application n° 2017-1818 du 28 décembre 2017.

Article 2.4.3 (2)

Protection des représentants des salariés

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CPPNI et des commissions paritaires de la branche (CPNEFP, CPNC) bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Pour la création de la CPPNI, chaque organisation syndicale représentative enverra au secrétariat la liste des personnes mandatées pour la représenter au sein des différentes commissions paritaires de la branche.

Article 2.4.4

Missions

a) Missions générales

Conformément aux dispositions législatives, la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et à leurs salariés vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation notamment prévus par le code du travail.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi, c'est-à-dire relatives au temps de travail (durée et aménagement du temps de travail, repos quotidien, jours fériés, congés, compte épargne-temps ...) en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport contiendra des données agrégées et non des données par entreprises. Le projet de rapport sera élaboré par le secrétariat de la CPPNI et validé par la commission.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche du bricolage sont tenues de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités suivantes :

- les accords collectifs d'entreprise devront être adressés par les employeurs, dans les 3 mois de leur signature, par voie postale, à l'attention de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche du bricolage c/o FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@fmbricolage.org ;

- les entreprises transmettront une version signée et une version anonymisée sous version texte de l'accord, avec dans les deux cas la qualité des signataires ainsi que leur mandat. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ ou numérique pour assurer le relais avec la commission ;

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche devra accuser réception des accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale dans le mois qui suit.

b) Missions d'interprétation

Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La commission peut être saisie par des entreprises, des instances, des organisations ou des salariés de la branche. Elle peut aussi rendre un avis à la

demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de la branche.

Elle doit être saisie sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission. La saisine pour être complète et valide est obligatoirement accompagnée de l'objet de la demande, du ou des textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée et une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

La commission ainsi saisie doit se réunir sur convocation de son (sa) président(e) sa présidence et prendre position dans les 6 semaines de sa saisine valide.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et entendues contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion d'interprétation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ et peut alors rendre un avis selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les conditions précisées ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque organisation sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Article 2.5

En vigueur étendu

Elle a pour mission de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui n'auraient pu être réglés directement au sein de l'entreprise concernée et qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

La saisine de cette commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission qui est assuré par la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La saisine pour être complète et valide est obligatoirement accompagnée de l'objet de la demande, des pièces nécessaires à son examen et d'une explication succincte du litige et des éventuelles propositions faites.

Elle devra se réunir dans les 6 semaines qui suivront la demande de convocation.

La commission sera présidée alternativement, pour une durée de 1 an, par un représentant de la délégation syndicale patronale ou salariale (les années impaires par un représentant des employeurs, les années paires par un représentant des salariés), désigné en fin d'année pour l'année à venir.

Elle est composée de deux collègues :

- un collègue salariés comprenant au maximum 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective ;

- un collègue employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et entendues contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de conciliation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ.

La commission rend un avis selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les conditions précisées ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque organisation sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un premier échelon de juridiction.

Liberté d'opinion. Droit syndical

Article 3 (3.1)

En vigueur étendu

3.1. Liberté d'opinion

(Modifié par Avenant n° 1 du 15 juin 1988 étendu par arrêté du 13 mars 1992 JORF 26 mars 1992)

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté syndicale ainsi que le droit pour chacun d'adhérer ou non à une organisation syndicale de son choix.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution et la législation en vigueur.

Le fait d'exercer des responsabilités syndicales ne peut être préjudiciable à la promotion du salarié.

3.2. Exercice de droit syndical et fonctions associatives

(Modifié par avenant du 15 mai 1992 étendu par arrêté du 15 octobre 1992 JORF 25 octobre 1992)

Des autorisations d'absence seront accordées :

a) Aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales de la présente convention, sur présentation d'une convocation écrite émanant de celles-ci, avec un préavis minimum de 15 jours.

Le temps de travail passé ne sera pas rémunéré, le total de ces absences ne pourra excéder dans une même année et pour un même salarié le maximum de 8 jours.

b) Aux salariés participant à des commissions paritaires de la profession, dans la limite d'un nombre de personnes fixé en accord avec les organisations syndicales signataires. Dans ce cas, le temps de travail passé sera rémunéré par l'employeur sur présentation des justificatifs à concurrence d'un montant maximum fixé annuellement entre les parties signataires.

c) Aux salariés membres d'une association déclarée (loi de 1901) ou d'une mutuelle, désignés comme représentants de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat (à l'échelon national, régional ou départemental).

Le temps de travail passé ne sera pas rémunéré, la durée de ce congé de représentation ne pourra dépasser 9 jours ouvrables par an, éventuellement pris en demi-journées.

d) Aux salariés appelés à siéger, en vertu d'un mandat personnel, dans les organismes officiels tels que les commissions régionales d'emploi par exemple. Dans ce cas, le temps de travail passé ne sera pas rémunéré.

e) Aux salariés investis de la mission de conseiller du salarié. Dans les établissements d'au moins 11 salariés, entrant dans le champ d'application conventionnel, ces absences ne pourront pas excéder 15 heures par mois.

Le temps passé hors de son entreprise par le conseiller pour accomplir sa mission, assimilé à du travail effectif, est rémunéré par son employeur qui est remboursé par l'Etat selon les modalités suivantes :

- les employeurs sont remboursés mensuellement des salaires, avantages et charges sociales au vu d'une demande qu'ils établissent contresignée par le conseiller salarié accompagnée d'une copie du bulletin de salaire et des attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance.

f) Aux salariés participant à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, conformément aux conditions prévues par la législation en vigueur.

Aucune des absences énumérées ci-dessus ne peut avoir d'incidence sur la détermination du droit aux congés. Par ailleurs, aucune de ces absences ne peut être imputée sur les congés payés (à moins que ces absences ne surviennent pendant les congés payés des intéressés).

3.2 bis. Fonctions prud'homales

Les employeurs adhérant à la présente convention sont tenus de laisser aux conseillers prud'homaux salariés le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.

L'exercice des fonctions pendant le temps de travail n'entraîne, pour les conseillers, aucune diminution de salaire.

Les absences des conseillers prud'homaux ne peuvent avoir d'incidence sur la détermination du droit aux congés. Par ailleurs, aucune de ces absences ne peut être imputée sur les congés payés, à moins que ces absences ne surviennent pendant les congés payés des intéressés.

3.2 ter. Droit d'expression. - Négociation annuelle obligatoire

Le droit d'expression des salariés et la négociation annuelle obligatoire seront mis en place dans les entreprises conformément à la législation en vigueur.

Délégués du personnel

Article 4 (4.1)

En vigueur étendu

4.1. Elections

Dans les établissements ayant atteint le seuil légal d'effectifs, l'employeur devra déclencher une fois par an des élections.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé n'entraînera pas de diminution de la rémunération.

a) Electorat (conformément à l'article L. 423-7 du code du travail)

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par le code électoral ;

b) Conditions d'éligibilité (conformément à l'article L. 423-8 du code du travail) :

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans accomplis et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Ne sont pas éligibles : l'employeur, son conjoint, ses ascendants, ses descendants, ses frères, ses soeurs et alliés aux mêmes degrés.

4.2. Missions

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs 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 des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Ils sont habilités à saisir, le cas échéant, l'inspecteur du travail des plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont ce fonctionnaire doit assurer le contrôle.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel ont le pouvoir de soumettre à l'employeur toute suggestion tendant à l'amélioration de la marche de l'entreprise et de l'organisation générale de l'entreprise et d'assurer, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement des institutions sociales de l'établissement.

En l'absence de CHSCT dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les délégués du personnel remplissent les missions attribuées au CHSCT dans les conditions prévues par la loi.

4.3. Réception par le chef d'entreprise

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. En outre et en cas d'urgence, ils peuvent être reçus par l'employeur, à leur demande.

Il est prévu que les délégués doivent remettre au chef d'établissement, 2 jours avant la date de la réception, une note écrite exposant l'objet de leur demande.

Cette note doit être transcrite par le chef d'établissement sur un registre où sera mentionnée, dans un délai ne dépassant pas 6 jours, la réponse qui y sera faite.

4.4. Rôle des délégués suppléants

La loi prévoit l'intervention des suppléants pour le remplacement définitif des titulaires qui cessent d'exercer leur mandat pendant son cours et pour leur remplacement temporaire en cas d'absence momentanée.

L'article L. 424-4 reconnaît au délégué suppléant le droit d'assister aux réunions des délégués titulaires avec l'employeur.

4.5. Heures de délégation

Chaque délégué du personnel titulaire dispose de 15 heures mensuelles pour l'exercice de sa mission, ces heures sont prises individuellement. Le temps passé par les délégués du personnel, qu'ils soient titulaires ou suppléants, aux réunions avec l'employeur est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des titulaires.

4.6. Compétence

Les délégués élus au niveau d'un établissement n'ont compétence que pour les questions concernant cet établissement.

4.7. Protection des délégués

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement ou à la promotion professionnelle, en outre, l'exercice du mandat de délégué du personnel sera régi par les lois et règlements en vigueur.

Comité d'entreprise ou d'établissement, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 5

A. Comité d'entreprise

Article 5 (5.1)

En vigueur étendu

Dans les établissements ayant atteint le seuil légal d'effectifs, l'employeur devra déclencher tous les 2 ans des élections.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé n'entraînera pas de diminution de la rémunération.

a) Electorat (conformément à l'art. L. 433-4 du code du travail).

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par le code électoral.

b) Conditions d'éligibilité (conformément à l'art. L. 433-5 du code du travail).

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans accomplis travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins.

Ne sont pas éligibles : l'employeur, son conjoint, ses ascendants, ses descendants, ses frères, ses soeurs et alliés aux mêmes degrés.

Article 5 (5.2)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Le comité d'entreprise ou d'établissement est notamment informé et consulté avant toute décision intéressant la marche générale de l'entreprise, c'est-à-dire sa gestion, son organisation et sa situation financière.

Il est également informé et consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ou dans l'établissement susceptibles d'avoir des répercussions sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Il doit être informé et consulté de façon régulière sur l'emploi, les conditions de travail et la durée du travail, la formation continue et l'emploi des handicapés.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, sous la présidence du chef d'entreprise ou de son représentant, assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise. A cette fin, il perçoit une contribution annuelle qui ne pourra pas être inférieure à 0,30 % de la masse des salaires bruts de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas, en aucun cas cette contribution ne pourra être inférieure au montant résultant du calcul prévu à l'article L. 432-9 du code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement (d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute).

Ce montant s'ajoute à la contribution destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou des moyens équivalents à 0,20 % de la masse salariale brute.

Article 5 (5.3)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Le comité se réunit une fois par mois sur convocation de son président, en outre, à la demande de la majorité de ses membres, il peut se réunir une seconde fois. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire du comité.

Cet ordre du jour est communiqué aux membres du comité au moins 3 jours avant la séance.

Chaque réunion du comité d'entreprise ou d'établissement fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par le secrétaire.

Article 5 (5.4)

En vigueur étendu

La loi prévoit l'intervention des suppléants pour le remplacement définitif des titulaires qui cessent d'exercer leur mandat pendant son cours et pour leur remplacement temporaire en cas d'absence momentanée.

L'article L. 433-1 du code du travail reconnaît le droit aux membres suppléants d'assister aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement avec voix consultative.

Article 5 (5.5)

En vigueur étendu

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise ou d'établissement dispose de 20 heures mensuelles pour l'exercice de sa mission ; ces heures sont prises individuellement. Le temps passé par les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, qu'ils soient titulaires ou suppléants, aux réunions avec l'employeur, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des titulaires.

Article 5 (5.6)

En vigueur étendu

Les membres élus au comité d'entreprise ou d'établissement n'ont de compétence que pour les questions relevant de cette entreprise ou de cet établissement.

Article 5 (5.7)

En vigueur étendu

L'exercice de la fonction des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ne peut être une entrave à l'avancement ou à la promotion professionnelle, en outre, l'exercice du mandat de membre du comité d'entreprise ou d'établissement sera régi par les lois et règlements en vigueur.

B. CHSCT

Article 5 (5.8)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-5-1992 étendu par arrêté du 15-10-1992 JORF 25-10-1992

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

Compte tenu de la nature des produits présents dans les magasins de bricolage, la sécurité est l'affaire de tous.

Dans ce cadre, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront faire bénéficier leurs salariés d'une formation propre à augmenter leur sécurité, celle de leur outil de travail, ainsi que celle des consommateurs, et visant à améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de la prévention :

- dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, s'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

- dans les établissements occupant habituellement 50 salariés et plus, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur ;

- dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficieront d'un stage de formation dispensé par un organisme agréé choisi par les intéressés, d'une durée maximale de 3 jours ouvrables ;

- dans les établissements dont l'effectif est de plus de 200 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficieront d'un stage de formation dispensé par un organisme agréé choisi par les intéressés, d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

La formation évoquée dans les paragraphes précédents ne peut être suivie qu'une fois par le même salarié, pour la durée de son mandat, son coût (stage et déplacement) est pris en charge par l'employeur et le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Emploi et exécution du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Recrutement

(Modifié en dernier lieu par avenant du 29 juin 1993)

Le recrutement s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 311-2 du code du travail), la faculté pour les employeurs de recourir à

toute époque au recrutement direct n'étant pas mise en cause.

Tout recrutement dans l'entreprise donnera lieu, avant le recrutement ou au plus tard avant la fin de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire.

Le recrutement du salarié se concrétise lors de la conclusion d'un contrat de travail.

Ce contrat devra préciser :

- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi ;
- le statut ;
- la classification ;
- la convention collective nationale applicable ;
- le salaire ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail.

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail devra, en outre, préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, les périodes considérées comme repos hebdomadaire, et les conditions de modification éventuelle de cette répartition (1).

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat de travail est notifiée par un document écrit remis à l'intéressé. Si la modification n'est pas acceptée par le salarié et qu'elle revêt un caractère substantiel, l'absence de tout autre accord entre les parties peut entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constituant la rémunération, doivent être établis selon des normes identiques et appliqués par l'employeur sans distinction de sexe, de situation de famille, de nationalité, de race, de religion, d'opinion politique ou d'appartenance syndicale.

En outre, lors du recrutement, il ne peut y avoir de discrimination en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

6.1 bis. Bulletin de paie (1)

(Modifié par avenant du 15 mai 1992)

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et le code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dans la classification et le coefficient ou niveau hiérarchique correspondant ;
- la convention collective nationale applicable ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des divers éléments s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute ;
- le montant des cotisations patronales sur la rémunération brute ;
- le montant de la contribution sociale généralisée ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité de congé payé ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement ;
- la mention incitant le salarié à conserver le bulletin sans limitation de durée.

Lorsque les salariés exercent une activité de représentation la nature et le montant de la rémunération de cette activité ne doivent pas figurer sur le bulletin de paie.

6.2. Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée comme suit :

- employés : 1 mois de travail effectif ;
- agents de maîtrise : 2 mois de travail effectif ;
- cadres : 3 mois de travail effectif.

Durant cette période d'essai, les parties pourront se séparer sans préavis ni indemnité de dommages et intérêts.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale. En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit entre les deux parties. Le salarié aura la possibilité de refuser ce renouvellement.

En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque sera observé, sauf cas de faute grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque sera de :

- 1 semaine pour les employés ;
- pour les agents de maîtrise et les cadres, voir annexe.

6.3. Promotion

En cas de disponibilité ou de création de poste, l'employeur s'efforce de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises.

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont le délai est fixé entre les parties. Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent s'effectuera aux conditions antérieures.

6.4. Durée du travail

(Modifié en dernier lieu par avenant du 29 juin 1993)

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié travaille effectivement pour l'entreprise, il en découle les dispositions ci-après.

6.4.1. Durée légale

La durée du travail effectif est fixée, conformément à la loi, soit actuellement à trente-neuf heures par semaine (169 par mois). La durée maximale

quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation spécifique.

La durée moyenne hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut être supérieure à 46 heures.

La durée du travail d'une semaine à l'intérieur de cette durée moyenne ne peut excéder 48 heures. Cependant, des dérogations peuvent être accordées conformément aux articles R. 212-2 et suivants du code du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de deux jours de repos hebdomadaire qui seront pris par journée entière ou par demi-journées avec obligatoirement une journée complète.

Chaque entreprise négociera des aménagements à la présente clause pour tenir compte de ses spécificités techniques, économiques et sociales, pour que les jours de repos hebdomadaire puissent être pris par roulement ou consécutifs dans le respect des dispositions légales en vigueur.

6.4.2. Heures supplémentaires

Il est instauré un contingent d'heures supplémentaires de 130 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires entrant dans ce contingent peuvent être effectuées sur simple information de l'inspecteur du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement s'ils existent, ou à défaut des délégués du personnel.

Il peut être défini par accord collectif soumis au droit d'opposition que les heures supplémentaires sont soit payées, soit récupérées en temps majoré, à la demande du salarié.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent doivent être autorisées par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

6.4.3. Modulation du temps de travail

Aux termes de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire peut varier, à condition que sur 1 an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale actuelle de 39 heures par semaine.

Seules les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation.

Les conditions d'application de cette modulation sont prévues par un accord d'entreprise qui devra préciser :

- a) Les raisons économiques justifiant cette modulation ;
- b) Les limites horaires à l'intérieur desquelles la durée hebdomadaire est susceptible de varier ;
- c) Un calendrier prévisionnel des périodes de modulation ;
- d) Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier.
- e) Les répercussions éventuelles sur les rémunérations (1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la modulation peut être une mise en oeuvre au choix selon l'une des modalités suivantes :

- une heure en plus ou en moins par semaine toute l'année ;
- deux heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de douze semaines consécutives ou non ;
- trois heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de huit semaines consécutives ou non (2).

6.4.3 bis Durée et organisation du travail

Dans les entreprises où il existe une ou plusieurs sections syndicales, représentatives des salariés, une négociation portant sur la durée et sur l'organisation du temps de travail sera engagée chaque année.

6.4.4. Temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5 à la durée du travail prévue à la présente convention.

Les salariés à temps complet de l'entreprise sont prioritaires pour accéder au temps partiel. De même pour les salariés à temps partiel qui souhaiteraient accéder au temps complet.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut être d'une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à la rémunération minimale d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.

Les heures complémentaires prévues au contrat de travail d'un salarié à temps partiel, au plus égales au tiers du temps de base, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail de ce salarié, au niveau de celle prévue à la présente convention.

La rémunération des heures complémentaires n'est soumise à aucune majoration.

La durée journalière du travail des salariés à temps partiel ne pourra être fractionnée plus de 2 fois.

6.5. Jours fériés

(Modifié par avenant du 15 mai 1992)

Les jours fériés légaux lorsqu'ils sont chômés ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos, cela ne donne pas lieu à récupération.

Les employés dont la journée ou demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine, chômé dans l'établissement, bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1/2 journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er Mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, obligatoirement chômé et payé, l'employeur devra accorder aux salariés au minimum 4 jours fériés payés chômés.

6.5.1. Travail de nuit

Si, par suite de circonstances exceptionnelles un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 6 heures) les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %.

Cette majoration tient compte, éventuellement, des heures supplémentaires.

6.6. Congés payés

(Modifié par avenant du 15 mai 1992)

6.6.1. Calcul des congés

L'année de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, a été occupé pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail.

L'absence du salarié, sauf lorsqu'elle est considérée comme temps de travail effectif, ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits aux

congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier, immédiatement supérieur.

6.6.2. Prise des congés

La période de référence servant à calculer les droits aux congés s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1er mai au 31 octobre, sous réserve des droits acquis aux congés, une période minimale de 12 jours ouvrables continus devra être prise par chaque salarié. Tout congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, en accord avec son employeur, prendre tout ou partie de son congé en dehors de la période conventionnelle.

Les droits acquis au titre d'une période de référence doivent être utilisés avant le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis des délégués du personnel s'ils existent, compte tenu de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté du service.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs du congé principal est affiché avant le 31 mars au plus tard.

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates de congé ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue des départs.

6.6.3. Fractionnement. Congés supplémentaires

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La 5e semaine de congé payé n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les femmes âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours bénéficient de 2 jours de congé ouvrables supplémentaires par enfant à charge, congé ramené à 1 jour ouvrable lorsque le congé principal n'excède pas 6 jours ouvrables.

6.6.4. Indemnité de congés payés.

L'indemnité afférente au congé est égale à :

- soit 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;
- soit à la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé, s'il avait continué à travailler.

Chaque salarié bénéficiera de l'application de celle de ces deux formules qui lui est la plus favorable.

6.7. Congés pour événements familiaux (Modifié par avenant n° 2 du 15 juin 1988)

Les salariés ont droit sur présentation de justificatifs à des congés payés de courte durée pour événements spéciaux prévus ci-dessous :

- mariage du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jours ouvrables
- mariage du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jours ouvrables
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables
- naissance ou adoption : 5 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ouvrables
- décès des beaux-parents : 2 jours ouvrables.

6.8. Dispositions particulières (Modifié par avenant du 29 juin 1993)

6.8.1. Egalité de salaire et d'emploi

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

6.8.1. bis Plan d'égalité professionnelle

Des mesures seront étudiées au seul bénéfice des femmes afin d'établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de faits qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures, définies dans le cadre d'un accord d'entreprise, porteront entre autres sur les sujets suivants :

- l'embauche, qui pour certains postes de travail, pourra être réservée aux femmes. Dans ce cas l'offre d'emploi pourra valablement mentionner que les femmes sont recherchées ;
- certaines formations pourront être proposées aux seules femmes ;
- les objectifs de nomination de femme à certains postes pourront être fixés.

6.8.2. Travailleurs handicapés

La qualité d'handicapé physique est reconnue exclusivement par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Les entreprises doivent embaucher en priorité des handicapés à concurrence d'un pourcentage minimum fixé par la loi ou s'acquitter partiellement de cette obligation en appliquant les modalités prévues aux articles L. 323 et suivants du code du travail.

Lorsque les aptitudes physiques des handicapés les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées par la COTOREP et le médecin du travail, leur rémunération pourra être diminuée dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque cela s'avère nécessaire, un aménagement d'horaire pourra être établi à l'attention des travailleurs handicapés.

Les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues par la législation.

6.8.3. Conditions d'emploi des jeunes salariés

Le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans est interdit. Cependant, des dérogations peuvent, à titre exceptionnel, être accordées par l'inspecteur du travail.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures. Cependant, en cas de dérogation admise à l'interdiction du travail de nuit, un repos continu de 12 heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Entreprises extérieures et entreprises de travail temporaire

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures ou à des entreprises de travail temporaire, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la législation en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-8-4 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 6.1

En vigueur étendu

Le recrutement s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 311-2 du code du travail), la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque au recrutement direct n'étant pas mise en cause.

Tout recrutement dans l'entreprise donnera lieu, avant le recrutement ou au plus tard avant la fin de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire.

Le recrutement du salarié se concrétise lors de la conclusion d'un contrat de travail.

Ce contrat devra préciser :

- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi ;
- le statut ;
- la classification ;
- la convention collective nationale applicable ;
- le salaire ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail.

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail devra, en outre, préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, les périodes considérées comme repos hebdomadaire, et les conditions de modification éventuelle de cette répartition (1).

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat de travail est notifiée par un document écrit remis à l'intéressé. Si la modification n'est pas acceptée par le salarié et qu'elle revêt un caractère substantiel, l'absence de tout autre accord entre les parties peut entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constituant la rémunération, doivent être établis selon des normes identiques et appliqués par l'employeur sans distinction de sexe, de situation de famille, de nationalité, de race, de religion, d'opinion politique ou d'appartenance syndicale.

En outre, lors du recrutement, il ne peut y avoir de discrimination en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

En vigueur étendu

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et le code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dans la classification et le coefficient ou niveau hiérarchique correspondant ;
- la convention collective nationale applicable ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des divers éléments s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute ;
- le montant des cotisations patronales sur la rémunération brute ;
- le montant de la contribution sociale généralisée ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité de congé payé ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement ;
- la mention incitant le salarié à conserver le bulletin sans limitation de durée.

Lorsque les salariés exercent une activité de représentation la nature et le montant de la rémunération de cette activité ne doivent pas figurer sur le bulletin de paie.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

Article 6.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 6.3

En vigueur étendu

En cas de disponibilité ou de création de poste, l'employeur s'efforce de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises.

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont le délai est fixé entre les parties. Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent s'effectuera aux conditions antérieures.

Article 6.4

En vigueur étendu

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié travaille effectivement pour l'entreprise, il en découle les dispositions ci-

après.

6.4.1. Durée légale

La durée du travail effectif est fixée, conformément à la loi, soit actuellement à trente-neuf heures par semaine (169 par mois). La durée maximale quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation spécifique.

La durée moyenne hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut être supérieure à 46 heures.

La durée du travail d'une semaine à l'intérieur de cette durée moyenne ne peut excéder 48 heures. Cependant, des dérogations peuvent être accordées conformément aux articles R. 212-2 et suivants du code du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de deux jours de repos hebdomadaire qui seront pris par journée entière ou par demi-journées avec obligatoirement une journée complète.

Chaque entreprise négociera des aménagements à la présente clause pour tenir compte de ses spécificités techniques, économiques et sociales, pour que les jours de repos hebdomadaire puissent être pris par roulement ou consécutifs dans le respect des dispositions légales en vigueur.

6.4.2. Heures supplémentaires

Il est instauré un contingent d'heures supplémentaires de 130 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires entrant dans ce contingent peuvent être effectuées sur simple information de l'inspecteur du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement s'ils existent, ou à défaut des délégués du personnel.

Il peut être défini par accord collectif soumis au droit d'opposition que les heures supplémentaires sont soit payées, soit récupérées en temps majoré, à la demande du salarié.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent doivent être autorisées par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

6.4.3. Modulation du temps de travail

Aux termes de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire peut varier, à condition que sur 1 an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale actuelle de 39 heures par semaine.

Seules les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation.

Les conditions d'application de cette modulation sont prévues par un accord d'entreprise qui devra préciser :

- a) Les raisons économiques justifiant cette modulation ;
- b) Les limites horaires à l'intérieur desquelles la durée hebdomadaire est susceptible de varier ;
- c) Un calendrier prévisionnel des périodes de modulation ;
- d) Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier ;
- e) Les répercussions éventuelles sur les rémunérations (1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la modulation peut être une mise en oeuvre au choix selon l'une des modalités suivantes :

- une heure en plus ou en moins par semaine toute l'année ;
- deux heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de douze semaines consécutives ou non ;
- trois heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de huit semaines consécutives ou non (2).

6.4.3 bis Durée et organisation du travail

Dans les entreprises où il existe une ou plusieurs sections syndicales, représentatives des salariés, une négociation portant sur la durée et sur l'organisation du temps de travail sera engagée chaque année.

6.4.4. Temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5 à la durée du travail prévue à la présente convention.

Les salariés à temps complet de l'entreprise sont prioritaires pour accéder au temps partiel. De même pour les salariés à temps partiel qui souhaiteraient accéder au temps complet.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut être d'une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à la rémunération minimale d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.

Les heures complémentaires prévues au contrat de travail d'un salarié à temps partiel, au plus égales au tiers du temps de base, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail de ce salarié, au niveau de celle prévue à la présente convention.

La rémunération des heures complémentaires n'est soumise à aucune majoration.

La durée journalière du travail des salariés à temps partiel ne pourra être fractionnée plus de 2 fois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 6.5

En vigueur étendu

Les jours fériés légaux lorsqu'ils sont chômés ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos, cela ne donne pas lieu à récupération.

Les employés dont la journée ou demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine, chômé dans l'établissement, bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1/2 journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er Mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, obligatoirement chômé et payé, l'employeur devra accorder aux salariés au minimum 4 jours fériés payés chômés.

6.5.1. Travail de nuit

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié travaillant habituellement de jour est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 6 heures), les heures effectuées la nuit sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires qui seraient effectuées au titre de la semaine tout entière).

Pour les salariés spécialement embauchés pour accomplir des tâches susceptibles d'être réalisées de nuit, la majoration pour travail de nuit est de 25 %.

Pour les salariés occasionnellement embauchés pour accomplir des tâches susceptibles d'être réalisées de nuit (exemple : inventaires, travaux...), la majoration pour les heures de travail de nuit est de 25 %.

Article 6.6

En vigueur étendu

6.6.1. Calcul des congés

L'année de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, a été occupé pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

L'absence du salarié, sauf lorsqu'elle est considérée comme temps de travail effectif, ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits aux congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier, immédiatement supérieur.

6.6.2. Prise des congés

La période de référence servant à calculer les droits aux congés s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1er mai au 31 octobre, sous réserve des droits acquis aux congés, une période minimale de 12 jours ouvrables continus devra être prise par chaque salarié. Tout congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, en accord avec son employeur, prendre tout ou partie de son congé en dehors de la période conventionnelle.

Les droits acquis au titre d'une période de référence doivent être utilisés avant le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis des délégués du personnel s'ils existent, compte tenu de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté du service.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs du congé principal est affiché avant le 31 mars au plus tard.

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates de congé ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date prévue des départs.

6.6.3. Fractionnement. Congés supplémentaires

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La cinquième semaine de congé payé n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les femmes âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours bénéficient de 2 jours de congé ouvrables supplémentaires par enfant à charge, congé ramené à 1 jour ouvrable lorsque le congé principal n'excède pas 6 jours ouvrables.

6.6.4. Indemnité de congés payés

L'indemnité afférente au congé est égale à :

- soit le 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;
- soit à la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé, s'il avait continué à travailler.

Chaque salarié bénéficiera de l'application de celle de ces deux formules qui lui est la plus favorable.

Article 6.7

En vigueur étendu

Les salariés ont droit sur présentation de justificatifs à des congés payés de courte durée pour événements spéciaux prévus ci-dessous :

- mariage ou Pacs du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jours ouvrables ;
- *mariage ou Pacs du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jours ouvrables. Le salarié peut faire valoir ce droit à congé de 6 jours ouvrables avec un même conjoint seulement sur un seul de ces deux événements sur une période de 12 mois glissants (1) ;*
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ouvrables ;
- décès des beaux-parents : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable.

(1) Le deuxième tiret est étendu sous réserve de ne pas restreindre le droit à congé au titre du mariage ou du Pacs à l'exercice précédent du droit à congé pour mariage ou Pacs, en application des dispositions des articles L. 3142-1 à 5 du code du travail.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 6.8

En vigueur étendu

6.8.1. Egalité de salaire et d'emploi

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

6.8.1. bis Plan d'égalité professionnelle

Des mesures seront étudiées au seul bénéfice des femmes afin d'établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de faits qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures, définies dans le cadre d'un accord d'entreprise, porteront entre autres sur les sujets suivants :

- l'embauche, qui pour certains postes de travail, pourra être réservée aux femmes. Dans ce cas, l'offre d'emploi pourra valablement mentionner que les femmes sont recherchées ;
- certaines formations pourront être proposées aux seules femmes ;
- les objectifs de nomination de femme à certains postes pourront être fixés.

6.8.2. Travailleurs handicapés

La qualité d'handicapé physique est reconnue exclusivement par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Les entreprises doivent embaucher en priorité des handicapés à concurrence d'un pourcentage minimum fixé par la loi ou s'acquitter partiellement de cette obligation en appliquant les modalités prévues aux articles L. 323 et suivants du code du travail.

Lorsque les aptitudes physiques des handicapés les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées par la COTOREP et le médecin du travail, leur rémunération pourra être diminuée dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque cela s'avère nécessaire, un aménagement d'horaire pourra être établi à l'attention des travailleurs handicapés.

Les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues par la législation.

6.8.3. Conditions d'emploi des jeunes salariés

Le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans est interdit. Cependant, des dérogations peuvent, à titre exceptionnel, être accordées par l'inspecteur du travail.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures. Cependant, en cas de dérogation admise à l'interdiction du travail de nuit, un repos continu de douze heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Entreprises extérieures et entreprises de travail temporaire

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures ou à des entreprises de travail temporaire est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la législation en vigueur.

Suspension du contrat de travail

Article 7

Article 7 (7.1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

7.1.1. Maladie et suspension du contrat de travail (1)

Les absences et prolongations d'absences dues à la maladie ou à l'accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale constituent une simple suspension du contrat de travail, à condition qu'elles revêtent un caractère temporaire et :

- de prévenir l'employeur, pour la prise de fonction et au plus tard dans les 48 heures, sauf cas de force majeure ;
- et de justifier dans les 3 jours calendaires par l'envoi d'un certificat médical, sauf cas de force majeure.

7.1.2. Complément de salaire

Durant son absence, le salarié percevra, après observation du délai de carence défini ci-après, tout ou partie de la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tout régime de prévoyance.

Cette différence est versée dans les limites et les conditions suivantes, sauf accident du travail :

- moins de 2 ans d'ancienneté : pas d'indemnisation ;
- 30 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus ;
- 40 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de + 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus ;
- 60 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus ;
- 90 jours à 90 % + 30 jours à 70 % pour plus de 15 ans d'ancienneté.

Ces indemnités ne pourront amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

A l'intérieur de la période définie ci-dessus, le complément de salaire sera versé suivant les modalités suivantes :

- 1er arrêt : à compter du 4e jour d'absence ;
- 2e arrêt : à compter du 6e jour d'absence ;
- 3e arrêt : à compter du 8e jour d'absence.

En ce qui concerne les indemnités et les jours de carence des agents de maîtrise et des cadres, voir annexes.

Sauf accident du travail, les dispositions pouvant conditionner le versement des indemnités maladie sont applicables conformément à l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 et à la loi sur la mensualisation.

7.1.3. Reprise du travail

Le salarié devra reprendre son travail à l'expiration de l'arrêt maladie prévu par le certificat médical.

A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficiera d'un examen de reprise effectué par le médecin du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou à la suite d'absences répétées, d'un congé maternité, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée.

7.1.4. Remplacement du salarié en cas de maladie

Le remplacement définitif du salarié peut s'avérer nécessaire en raison de la perturbation que son absence peut apporter dans le service ce remplacement ne pourra intervenir avant la fin de la période d'indemnisation prévue par la présente convention.

Dans ce cas, l'employeur devra convoquer le salarié à un entretien préalable selon les règles légales, pendant les heures de sortie autorisées, afin de constater ensemble l'impact de son absence sur l'exécution du contrat de travail. Après cet entretien et un délai de 1 jour franc minimum, la rupture éventuelle du contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans le cas où le salarié serait dans l'impossibilité de se déplacer, il pourra transmettre ses observations par écrit dans les 8 jours suivant la date de la première présentation de la lettre recommandée le convoquant à l'entretien.

L'employeur devra verser à l'intéressé, dont le contrat se trouvera rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Le salarié bénéficiera, en outre, d'une priorité d'embauche dans son poste de travail en cas de guérison, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 7 (7.2)

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.1 relatif à la maladie et à l'accident de trajet sont applicables aux absences pour un accident de travail, sous réserve des dispositions légales spécifiques, notamment au regard de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, les indemnités seront versées sans délai de carence et sans condition minimale de présence s'il s'agit d'un accident survenu sur les lieux de travail

à l'occasion du travail et reconnu comme tel par la sécurité sociale.

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

Article 7.3

En vigueur étendu

7.3.1 - Suspension du contrat de travail - Règles générales

Le congé maternité est de 16 semaines (6 semaines avant, 10 semaines après). Dans le cas de naissance d'un troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur (4e, 5e, etc.), la période pendant laquelle la femme a le droit de suspendre son contrat de travail est portée de 16 semaines à 26 semaines (8 semaines avant, 18 après).

En cas de naissance multiple, le congé de maternité est prolongé de 2 semaines.

Les salariées peuvent faire varier de 8 à 10 semaines la durée du congé prénatal, la période postérieure étant alors réduite d'autant.

Les salariées peuvent donc suspendre leur contrat de travail conformément à leur situation définie dans le tableau ci-après :

Nombre d'enfants avant la naissance Nombre d'enfants après la naissance	0	1	2	3	4	5
1	6 s avant 10 s après 16 s					
2	6 s avant 12 s après 18 s	6 s avant 10 s après 16 s				
3	6 s avant 22 s après 28 s	6 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 18 s après 26 s			
4	6 s avant 22 s après 28 s	6 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 20 s après 28 s	8 s avant 18 s après 26 s		
5	6 s avant 22 s après 28 s	6 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 18 s après 26 s	
6	6 s avant 22 s après 28 s	6 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 20 s après 28 s	8 s avant 20 s après 28 s	8 s avant 20 s après 28 s	8 s avant 18 s après 26 s

s = semaines.

En cas de grossesse pathologique dûment constatée par certificat médical, la femme pourra anticiper son départ en congé de 2 semaines au maximum et/ou prolonger ce congé de 4 semaines au plus.

En cas d'accouchement avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement du nombre total de semaines auxquelles la salariée a droit.

7.3.2 - Protection

A partir du cinquième mois de grossesse dûment constatée par certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine à répartir d'un commun accord avec l'employeur. Pour les salariées à temps partiel cette réduction d'horaire se fera au prorata du temps de travail hebdomadaire contractuel.

Article 7 (7.4) (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Dans toutes les entreprises sans condition d'effectif, pendant la période de 3 ans qui suit le congé de maternité ou d'adoption et à condition d'avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance, le salarié peut bénéficier d'un congé parental et d'une réduction de la durée du travail égale à la moitié de celle applicable à l'entreprise.

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception dans le cas où le congé doit être pris à la suite du congé de maternité ou d'adoption :

- 1 mois avant le terme du congé initial ;
- dans les autres cas, 2 mois au moins avant le début du congé.

Ce ou ces congés ne sont pas rémunérés. La durée initiale du congé est de 1 an ou plus. Il peut être prolongé *et doit prendre fin au plus tard à l'expiration du délai de 2 ans suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption* (2).

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente. Il peut aussi occuper un emploi à temps partiel.

Le congé parental peut être interrompu ou modifié dans les cas suivants :

- décès de l'enfant ;
- baisse importante des revenus du ménage.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-28-1 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 7 (7.5)

En vigueur étendu

Le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise suspendent l'ancienneté.

7.5.1. Congé sabbatique

Le salarié ayant l'ancienneté de 36 mois consécutifs ou non et 6 ans d'activité professionnelle peut demander à bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé sabbatique non rémunéré d'une durée comprise entre 6 et 11 mois. A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

7.5.2. Congé pour création d'entreprise

Le salarié ayant une ancienneté de 36 mois consécutifs ou non dans l'entreprise peut bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise de 1 an renouvelable ou pas et dont la durée maximale ne peut excéder 2 ans.

Il appartient au salarié d'informer l'employeur de ses intentions de reprendre son emploi 3 mois au moins avant le terme du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au terme du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente. Il peut opter pour la rupture définitive de son emploi ; dans ce cas, il est libéré de tout préavis de démission.

Article 7.6

En vigueur étendu

Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, il sera accordé au salarié(e) ayant l'autorité parentale une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, sera éventuellement fractionnée en demi-journées.

Cette absence devra être justifiée par la présentation d'une attestation signée par le médecin, indiquant la présence nécessaire du parent au chevet de l'enfant placé sous l'autorité de celui-ci.

Au choix du salarié, ces jours d'absence pourront être :

- soit rattrapés ;
- soit pris sans solde ;
- soit éventuellement pris sur les droits à congés payés.

Dans le cas de rattrapage, les modalités de ce dernier seront arrêtées au retour de l'intéressé. Cette récupération devra obligatoirement s'effectuer dans les 2 mois suivant l'absence du salarié.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, et sur présentation d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation), une absence autorisée à hauteur d'un maximum de 2 jours ouvrables par année civile, sera accordée et payée au salarié(e) ayant l'autorité parentale.

Service national

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux constituent une simple suspension du contrat de travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre son emploi doit en avertir son employeur.

La reprise du travail doit se faire dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel et le salarié, 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 de famille ;
- 75 % s'il est marié ;
- 50 % s'il est célibataire.

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

Les périodes d'orientation prémilitaire ne donneront pas lieu à retenue de salaire, sur justification émanant de l'autorité militaire.

L'engagement volontaire constitue une rupture du contrat de travail.

Rupture du contrat de travail

Article 9

Article 9 (9.1)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9 (9.2)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

Article 9 (9.3)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

La fin de carrière s'entend dans les situations ci-après :

- départ en retraite anticipée ou non ;
- mise à la retraite à partir de 55 ans dans le cadre de mesures destinées à sauvegarder l'emploi ;
- départ à partir de 55 ans pour inaptitude physique définitive à l'emploi.

9.3.1 - Départ en retraite

Le départ en retraite ne peut être considéré comme un licenciement. L'âge normal de départ en retraite peut intervenir selon les possibilités offertes par les régimes généraux de la sécurité sociale et les régimes des institutions de retraite complémentaire.

Dans ce cas, le salarié devra en aviser son employeur moyennant un préavis de 1 mois pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté et de 2 mois pour ceux ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

9.3.2 - Mise à la retraite à partir de 55 ans dans le cadre de mesures destinées à sauvegarder l'emploi

En raison notamment de difficultés économiques graves, l'entreprise pourra, dans le cadre d'un plan social circonstancié et après consultation et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, proposer au personnel ayant 55 ans au moins, de partir en retraite anticipée.

9.3.3 - Départ pour inaptitude physique à l'emploi

La liquidation de la retraite pour inaptitude au travail dûment reconnue par la sécurité sociale est considérée comme départ en retraite.

9.3.4 - Indemnité de fin de carrière

Dans les cas cités ci-dessus, l'employé percevra au moment de son départ, une indemnité de fin de carrière dont le montant est égal à 1 % du total du salaire des 12 mois précédents par année de présence.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé) (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

Apprentissage. Formation professionnelle. Formation permanente

Article 10

Article 10 **10-1**

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle, ainsi qu'à la formation professionnelle continue.

Toutes les questions qui s'y rapportent sont réglées conformément à la législation en vigueur et font l'objet des alinéas ci-dessous.

Article 10 (10.2)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-12-2004 art. 11 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Seize ans est une condition d'âge minimum et 25 ans d'âge maximum pour l'admission à l'apprentissage ; toutefois les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent accéder à l'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle d'enseignement secondaire.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat écrit signé des deux parties.

Article 10 (10.3)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-12-2004 art. 11 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Dans toutes les entreprises, sans condition d'effectif, l'employeur est tenu de respecter le droit au congé individuel de formation. Dans les entreprises ayant un effectif supérieur à dix salariés l'employeur est assujéti à la participation au financement de la formation. L'employeur peut toujours, en plus des actions imputées sur la participation légale, dispenser des actions telles que la formation sur le terrain.

Pour être imputées sur la participation légale, les actions de formation doivent s'intégrer dans une des catégories suivantes :

- actions d'adaptation et de maintien des compétences ;
- actions de promotion ;
- actions de prévention ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de préformation ;
- actions de préparation à la vie professionnelle ;
- actions de conversion.

De plus, ces actions doivent revêtir la forme de stages, c'est-à-dire de périodes d'études théoriques ou pratiques ayant pour but la formation professionnelle continue et organisées conformément à une progression préalablement établie.

Article 10 (10.4)

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-12-2004 art. 11 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Conformément à la législation en vigueur, les parties signataires s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Article 10 (10.5)

En vigueur étendu

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ce congé est destiné à satisfaire des aspirations individuelles sans lien obligatoire dans l'entreprise.

Les actions de formation relevant du congé individuel doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Pour bénéficier du congé de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté dans la profession d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 6 mois dans l'entreprise. Cette condition n'est pas applicable aux salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

Article 10 (10.6)

En vigueur étendu

Lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein, la durée du congé ne peut excéder 1 an.

Lorsqu'il s'agit d'un stage discontinu ou d'un stage à temps partiel, la durée de ce congé ne peut excéder 1 200 heures coïncidant avec l'horaire de l'entreprise.

Prévoyance

Article 11

En vigueur étendu

Dans un délai de 9 mois à compter de l'application de la présente convention collective, les parties signataires se rencontreront dans le cadre d'une commission paritaire afin d'étudier la mise en place d'un régime de prévoyance.

Dispositions finales

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, la présente convention collective et ses annexes seront déposées en 5 exemplaires signés des parties, par la fédération française des magasins de bricolage auprès des services compétents du ministre chargé du travail.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, la fédération française des magasins de bricolage demandera son extension à l'ensemble des salariés et employeurs entrant dans son champ d'application, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement entrant dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, pourront y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de la présente convention et de ses annexes et faire l'objet d'un dépôt à la diligence de son ou ses auteurs au lieu où auront été déposées la présente convention et ses annexes.

Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des magasins de bricolage.
Organisations de salariés	CFDT ; CGC.

En vigueur étendu

a) Comptages

Les travaux de comptage réalisés dans le cadre de la préparation des commandes sont effectués par le(s) personnel(s) spécifique(s), notamment ceux des filières vente, caisse et réception.

Sauf exception, ces travaux sont exécutés dans le cadre de l'horaire hebdomadaire normal des salariés.

b) Inventaires

Les opérations d'inventaires ainsi que leurs préparations sont susceptibles d'être effectuées par l'ensemble du personnel.

Les modifications d'horaire de travail engendrées par ces opérations doivent être réalisées dans le respect des dispositions légales et conventionnelles (cf. notamment article 6, paragraphe 6.5.1).

Si le jour d'inventaire coïncide avec le jour de repos hebdomadaire d'un salarié (autre que le dimanche), il bénéficiera du report de ce jour de repos au plus tard la semaine suivante.

Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

Préambule

En vigueur étendu

L'annexe suivante fixe les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise.

Elle complète les dispositions générales prévues dans la présente convention.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe fixe les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale et complète les dispositions générales.

Application

Article 2

En vigueur étendu

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés remplissant au moins l'une des conditions suivantes :

- il s'agit soit de collaborateurs qui assurent, d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel en ayant la compétence technique correspondante ;

- soit de collaborateurs qui possèdent une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale, sans exercer pour autant une responsabilité de commandement.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Mutations

Article 4

En vigueur étendu

Lorsqu'un employeur confie à un agent de maîtrise une fonction entraînant un lieu de travail imposant un changement de résidence, il devra, après entretien avec l'intéressé, lui notifier par écrit les conditions dans lesquelles s'effectuera cette mutation. Le salarié disposera d'un délai de 15 jours pour faire parvenir sa réponse écrite.

En cas de changement de résidence acceptée par écrit, les frais justifiés de déménagement, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur. Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le contrat de travail initial ne prévoit pas de clause de mobilité, dans le cas d'un refus de l'agent de maîtrise, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant du fait de l'agent de maîtrise, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Etant donné le rôle dévolu aux agents de maîtrise, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Néanmoins, les entreprises s'efforceront d'améliorer la durée effective du temps de travail du personnel d'encadrement.

Les appointements des agents de maîtrise ont un caractère forfaitaire et tiennent compte des dépassements d'horaires liés à la fonction, mention doit en être faite sur le contrat de travail ou son avenant (1).

Déplacements professionnels

Article 6

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour professionnels sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés, soit sur justifications, soit sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Complément de salaire en cas de maladie

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Durant son absence, l'agent de maîtrise percevra, sans délai de carence :

- tout ou partie de la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- cette différence est versée dans les limites et conditions suivantes, sauf accident du travail.

Ancienneté du salarié	Nombre de jours indemnisés et taux de l'indemnisation
Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnisation
De 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus	30 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus	40 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus	60 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 15 ans à 28 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 28 ans à 33 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 70 jours à 70 %
Plus de 33 ans d'ancienneté	90 jours à 100 % + 90 jours à 70 %

Ces indemnités ne pourront amener l'agent de maîtrise à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de douze mois consécutifs, la reconduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

Démission : préavis

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement : délai-congé

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

Préambule

En vigueur étendu

L'annexe suivante fixe les dispositions particulières applicables aux cadres.

Elle complète les dispositions générales prévues dans la présente convention.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe fixe les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale et complète les dispositions générales.

Application

Article 2

En vigueur étendu

Sont considérés comme cadres les salariés remplissant au moins deux des trois conditions suivantes :

- exercer effectivement, sous leur responsabilité personnelle, des fonctions de commandement ou de direction sur des employés et (ou) des agents de maîtrise ;
- exercer des fonctions commerciales, administratives, financières, informatiques ou techniques en raison de leurs connaissances acquises ;
- bénéficier d'une autorisation permanente, dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue, leur permettant de prendre sous leur responsabilité personnelle des décisions engageant l'entreprise.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Mutations

Article 4

En vigueur étendu

Lorsqu'un employeur confie à un cadre une fonction entraînant un lieu de travail imposant un changement de résidence, il devra, après entretien avec l'intéressé, lui notifier par écrit les conditions dans lesquelles s'effectuera cette mutation. Le salarié disposera d'un délai de 15 jours pour faire parvenir sa réponse écrite.

En cas de changement de résidence accepté par écrit, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur. Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le contrat de travail initial ne prévoit pas de clause de mobilité, dans le cas d'un refus du cadre, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant du fait du cadre, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Néanmoins, les entreprises s'efforceront d'améliorer la durée effective du temps de travail du personnel d'encadrement.

Les appointements des cadres ont un caractère forfaitaire et tiennent compte des dépassements d'horaires liés à la fonction, mention doit en être faite sur le contrat de travail ou son avenant (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Déplacements professionnels

Article 6

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour professionnels sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés, soit sur justifications, soit sous forme du versement d'une indemnité forfaitaire.

Complément de salaire en cas de maladie

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-6-1993 étendu par arrêté du 7-12-1993 JORF 16-12-1993

Durant son absence, le cadre percevra, sans délai de carence :

- tout ou partie de la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- cette différence est versée dans les limites et conditions suivantes, sauf accident du travail :

Ancienneté du salarié	Nombre de jours indemnisés et taux de l'indemnisation
Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnisation
De 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus	30 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus	40 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus	60 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 15 ans à 28 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 28 ans à 33 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 70 jours à 70 %
Plus de 33 ans d'ancienneté	90 jours à 100 % + 90 jours à 70 %

Ces indemnités ne pourront amener le cadre à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

Démission : préavis

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement : délai-congé

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de fin de carrière

Article 11

L'indemnité prévue dans les clauses générales sera majorée de 50 %.

Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

En vigueur étendu

La compétence : c'est la mise en oeuvre efficace des connaissances acquises par le salarié durant sa pratique professionnelle.

Les connaissances acquises : elles résultent de la pratique professionnelle, de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-1 du code du travail, ou des diplômes. Elles contribuent à la compétence dont elles sont l'un des éléments déterminants.

La pratique professionnelle : c'est l'application habituelle et répétitive d'une manière de faire, d'un usage, d'un procédé, à une fonction similaire.

Famille : plusieurs sous-familles regroupant des références de produits.

Rayon : zone géographique d'un magasin au sein de laquelle sont regroupés, sur gondoles, plusieurs sous-rayons divisés en familles, elles-mêmes divisées en sous-familles puis en références de produits.

Secteur : zone géographique d'un magasin au sein de laquelle se situent plusieurs rayons.

La formation : c'est l'un des critères qui doit être retenu pour le positionnement dans la classification des emplois.

Il sera tenu compte :

- soit de la formation initiale ;
- soit de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-1 du code du travail, dispensée par les organismes agréés ;
- soit de la formation interne des entreprises.

Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991

EMPLOYES

CLASSIFICATIONS Employés

En vigueur étendu

Modifié par accord du 2-1-2003 art. 3 en vigueur à l'extension BOCC 2003-7 étendu par arrêté du 3-10-2003 JORF 14-10-2003.

Niveau 1

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau n'exigent aucune formation particulière. Ils ne nécessitent qu'une mise au courant rapide et se concrétisent par des tâches d'exécution, le plus souvent à caractère répétitif.

Leur dénomination résulte de leur activité dominante. A ce niveau n'existe qu'un seul degré : le degré B.

Niveau 2

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par des tâches qui, en plus de celles courantes de simple exécution, nécessitent la connaissance et l'application de procédures ainsi que la prise d'initiatives pour leur mise en oeuvre.

La connaissance requise s'acquiert essentiellement par la pratique professionnelle.

Trois degrés existent. Ils correspondent à la plus ou moins grande maîtrise des procédures et à la capacité de prendre les initiatives appropriées.

1er degré :

Le 1er degré correspond à la période allant de l'apprentissage des procédures jusqu'à leur bonne connaissance.

2e degré :

Ayant acquis de la pratique professionnelle, l'employé accède au 2e degré, qui est celui de la qualification.

Les tâches sont les mêmes qu'au 1er degré.

3e degré :

Les employés qui maîtrisent parfaitement les procédures à mettre en oeuvre et qui démontrent dans leur activité habituelle qu'ils savent prendre les initiatives appropriées aux situations accèdent au 3e degré.

Ces employés peuvent se voir confier également des tâches d'information ou de mise au courant des nouveaux ou de coordination simple.

Niveau 3

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par leur spécialité.

Leurs titulaires possèdent une technicité acquise par une formation professionnelle préalable à leur embauchage ou dans le cadre de l'entreprise.

La progression dans ce niveau résulte de la prise en charge de responsabilités de gestion ou techniques.

1er degré :

Les emplois de 1er degré sont techniques. Leur dénomination est celle de la spécialité exercée par le titulaire.

2e degré :

En plus de la parfaite maîtrise de la technicité professionnelle, les employés classés dans ce degré ont une responsabilité de gestion ou technique. Ils mettent en oeuvre les moyens destinés à permettre la réalisation des objectifs et peuvent coordonner le travail d'employés du niveau 1 ou 2.

Filière vente

CLASSIFICATIONS Employés

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Vendeur(euse) 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) ayant moins de 1 an de pratique professionnelle à ce poste, qui effectue sa formation au contact du personnel de vente expérimenté et de la clientèle. Il (elle) assure la mise en rayon des marchandises ainsi que tous travaux s'y rapportant. Peut être amené(e) occasionnellement à assister une caissière.

2	C	Vendeur(euse) 2 ^e échelon (140)	Employé(e) qui, tout en assumant les tâches du (de la) vendeur(euse) 1 ^{er} échelon, a acquis à travers sa pratique professionnelle la compétence nécessaire pour présenter et mettre en oeuvre les produits qu'il (qu'elle) vend dans le rayon auquel il (elle) est affecté(e)
2	E	Vendeur(euse) à la découpe (bois, verre, etc.) (160)	Employé(e) chargé(e) de la découpe de bois, de verre ou de tout autre matériau. Il (elle) est responsable du matériel qui lui est confié au même titre que des marchandises. Il (elle) assure le réapprovisionnement, le marquage, le comptage et l'ensemble de la vente de son rayon et doit posséder un sens commercial lui permettant de rendre un service efficace à la clientèle du rayon.
2	E	Vendeur(euse) qualifié(e) (160)	Vendeur(euse) qui a acquis une bonne connaissance des produits de son rayon et une bonne compétence à la vente, ce qui lui permet de répondre aux besoins de la clientèle. Il (elle) participe aux tâches relatives à l'approvisionnement. En outre, il (elle) contribue à la formation générale des vendeurs(euses) 1 ^{er} et 2 ^e échelon de son rayon. Il (elle) peut être titulaire ou non d'un CAP de vente.
3	F	Vendeur(euse) à la découpe qualifié(e) (190)	Employé(e) ayant 2 années de pratique professionnelle au poste de vendeur(euse) à la découpe et ayant acquis de par sa compétence professionnelle une parfaite maîtrise de son poste, notamment en réduisant les pertes (chutes de bois, de verre, etc.).
3	F	Vendeur(euse) technique (190)	Vendeur(euse) qualifié(e) qui, outre l'excellente connaissance technique des produits dont il (elle) a la charge dans son secteur, a acquis la compétence commerciale le (la) rendant apte à répondre aux préoccupations exprimées par la clientèle. Il (elle) contribue en outre à la formation technique des vendeurs sur les fonctions afférentes à la vente.
3	G	Gestionnaire de rayon (200)	Possède dans son secteur l'ensemble des connaissances nécessaires à la vente des produits dont il (elle) a la charge. Il (elle) utilise les outils de gestion de l'entreprise en appliquant les directives de sa hiérarchie. Il (elle) assure notamment l'accueil et le service de la clientèle, la surveillance permanente du stock.

Filière caisse

CLASSIFICATIONS Employés

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 15-6-1988 étendu par arrêté du 13-3-1992 JORF 26-3-1992

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Caissier(ère) réassortisseur(euse) 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) qui débute sur une caisse enregistreuse. Il (elle) s'initie aux procédures relatives à son poste. Il (elle) peut être appelé(e) à participer à l'étiquetage, au remplissage et à la maintenance des rayons. Durée à ce poste : maximum 1 an.
2	C	Caissier(ère) réassortisseur(euse) 2 ^e échelon (140)	Effectue les encaissements des ventes en se servant des caisses enregistreuses. A acquis une bonne dextérité. Applique les procédures de caisse. Il (elle) peut être appelé(e) à participer à l'étiquetage, au remplissage et à la maintenance des rayons.
2	E	Caissier(ère) réassortisseur(seuse) 3 ^e échelon (160)	Outre les fonctions effectuées par la caissière 2 ^e échelon, employé(e) qui, par ces qualités commerciales et relationnelles, assure dans certains magasins l'accueil et l'information, participe à la formation des caissières 1 ^{er} échelon.
3	F	Caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) de la tenue de la caisse centrale du magasin, de la comptabilité de la caisse et du contrôle des valeurs encaissées. Il (elle) contrôle les fiches de versements à la caisse centrale et vérifie les fonds de caisse. Il (elle) établit le planning des caissiers(ères). Il (elle) est responsable d'une batterie de caisses inférieure à 5 ; il (elle) peut être amené(e) à tenir une caisse et dans certains magasins à assurer l'accueil et l'information.
3	G	Caissier(ère) général(e) 2 ^e échelon (200)	Employé(e) qui, tout en assumant les tâches du caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon, est responsable d'une batterie permanente minimum de 5 caisses.

Filière réception - transport

CLASSIFICATIONS Employés

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	A	Agent d'exploitation 1 ^{er} échelon (110)	Employé(e) qui exécute, en application des consignes de son responsable, des travaux simples, notamment de manutention, ne nécessitant aucune connaissance particulière.
1	B	Agent d'exploitation 2 ^e échelon (120)	Employé(e) chargé(e) d'aider aux travaux de réception et de manutention en utilisant les matériels mis à sa disposition. Il (elle) peut être chargé(e) de placer les étiquettes portant références, prix ou autres, suivant les directives bien précises de son responsable. Il (elle) peut être amené(e) à effectuer des travaux annexes sur la surface de vente.
2	C	Cariste d'entrepôt (140)	Employé(e) chargé(e) de procéder, dans un entrepôt, aux opérations de rangement, stockage et déstockage en utilisant, notamment, conformément à la réglementation en la matière, un chariot automoteur de manutention à conducteur porté. Il (elle) procède à l'entretien et aux vérifications nécessaires de son engin, à faire avant, pendant et après l'utilisation, selon les prescriptions du constructeur.
2	C	Chauffeur VL (140)	Employé(e) affecté(e) à la conduite d'un véhicule de PTAC inférieur à 3,5 tonnes. Il (elle) est responsable des marchandises transportées, de la conformité des livraisons, des encaissements et des reprises éventuels, de l'entretien courant de son véhicule. Il (elle) aide au chargement et déchargement des marchandises. Il (elle) peut être amené(e) à transporter des personnes dans les limites des possibilités du véhicule et en fonction de la catégorie de son permis de conduire.
2	D	Réceptionnaire 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) responsable de l'ensemble des réceptions et de leur contrôle quantitatif et qualitatif, en application des procédures mises en place dans l'établissement.
2	D	Chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon (150)	Affecté(e) à la conduite d'un véhicule porteur de PTAC supérieur à 3,5 tonnes et ne dépassant pas 19 tonnes ou de tout autre véhicule nécessitant la possession du permis C (véhicule ensemble articulé de PTAC ne dépassant pas 12,5 tonnes). Il (elle) est responsable des marchandises transportées, de la conformité des livraisons, des encaissements et des reprises éventuels et de l'entretien courant de son véhicule. Il (elle) aide au chargement et au déchargement.
2	E	Chauffeur-livreur PL 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tout en assumant les mêmes tâches que le chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon, est affecté(e) à la conduite d'un véhicule porteur supérieur à 19 tonnes ou à un ensemble articulé de plus de 12,5 tonnes nécessitant la possession du permis C 1. Il (elle) aide au chargement et au déchargement des marchandises.
2	E	Réceptionnaire 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tout en assumant les fonctions du réceptionnaire 1 ^{er} échelon, est responsable de la circulation des marchandises et éventuellement du stockage. Il (elle) sera, en outre, capable de traiter les litiges relatifs aux livraisons fournisseurs.

3	G	Réceptionnaire principal(e) (200)	Employé(e) qui, tout en assumant les fonctions du réceptionnaire 2 ^e échelon, assure la répartition des tâches dans le service, ventile les documents. Il (elle) tiendra à jour les différents documents permettant de suivre l'évolution de l'activité du service.
---	---	-----------------------------------	--

Filière comptabilité
CLASSIFICATIONS Employés

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	A	Employé(e) aux écritures (110)	Employé(e) capable d'effectuer des travaux d'écriture, de chiffrage ou d'autres travaux analogues simples.
2	C	Aide-comptable 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) capable de tenir les documents comptables suivant les directives de l'employeur ou du comptable.
2	E	Aide-comptable 2 ^e échelon (160)	Employé(e) possédant des connaissances nécessaires pour tenir ou contrôler les livres légaux et journaux auxiliaires de la comptabilité générale. Traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile, pour en déduire les prix de revient, balance, statistiques et prévisions. Justifie le solde de ses comptes.
3	F	Comptable 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) ayant des notions comptables suffisantes pour lui permettre de tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, de poser et d'ajuster des balances de vérification ou faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter et surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, CCP et stocks.
3	F	Caissier(ère) comptable (190)	Employé(e) capable de poser et de vérifier les opérations de caisse, les paiements et toutes opérations de caisse, de tenir les registres de la comptabilité correspondante. Doit posséder les connaissances du comptable 1 ^{er} échelon dans les établissements de petite et moyenne importance, tient à la fois la comptabilité et la caisse.
3	G	Comptable 2 ^e échelon (200)	Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir des livres légaux et auxiliaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Filière informatique
CLASSIFICATIONS Employés

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
2	C	Employé(e) sur écran 1 ^{er} échelon, opérateur(trice) de saisie 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) possédant les connaissances professionnelles de saisie de données et capable d'assurer la transcription ou la vérification, sous forme codée, de renseignements sur un matériel défini.
2	D	Employé(e) sur écran 2 ^e échelon, opérateur(trice) de saisie 2 ^e échelon (150)	Employé(e) exécutant les mêmes opérations que l'employé(e) 1 ^{er} échelon sur différents matériels de saisie avec une très grande vitesse d'exécution.
2	E	Opérateur(trice) aide-pupitreur (160)	Employé(e) capable d'assurer seul le fonctionnement d'un petit ordinateur à partir des dossiers d'exploitation ou de manipuler différentes unités périphériques.
3	F	Opérateur(trice) pupitreur 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) du contrôle du fonctionnement d'un ensemble électronique, il (elle) exerce la surveillance du pupitre. Il (elle) possède une connaissance suffisante du système d'exploitation pour parer aux arrêts de programme.
3	G	Opérateur(trice) pupitreur 2 ^e échelon (200)	Employé(e) assurant la conduite d'un ordinateur et de ses unités périphériques en coordonnant les actions de plusieurs opérateurs(trices) aides-pupitreurs.

Filière administration - accueil
CLASSIFICATIONS Employés

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) chargé(e) de recevoir, faire attendre, diriger les visiteurs. Peut assurer la liaison entre les différents services, faire les courses à l'intérieur de l'établissement. Il (elle) distribue le courrier. Peut effectuer éventuellement quelques petits travaux administratifs simples ne nécessitant pas de connaissances particulières.
1	B	Archiviste (120)	Classe selon les instructions les documents qui lui sont remis par les divers responsables des services. Il (elle) tient le répertoire de ces archives, est capable de retrouver rapidement les documents archivés.
1	B	Employé(e) de bureau (120)	Capable d'effectuer des travaux d'écriture et de classement, peut être occasionnellement appelé(e) en renfort de caisse.
2	C	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 2 ^e échelon (140)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir la clientèle dans le magasin, de la guider, de traiter les réclamations simples, en appliquant les procédures internes.
2	C	Employé(e) adminis-tratif(tive) 1 ^{er} échelon (140).	Employé(e) capable d'effectuer en se conformant aux instructions reçues divers travaux d'ordre administratif (notamment dépouillement et enregistrement de documents, y compris sur écran, constitution et tenue des dossiers, tenue de livres et de dossiers administratifs simples).
2	D	Secrétaire dactylo (150)	Employée possédant un CAP ou une pratique professionnelle de dactylo équivalente. Doit fournir un travail de bonne présentation sans faute. Assure des travaux de secrétariat et divers travaux de bureau.
2	E	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 3 ^e échelon (160)	Employé(e) répondant à la définition de l'hôtesse d'accueil 2 ^e échelon devant posséder des qualités personnelles telles que discrétion, facilité d'expression, bonne présentation. A une connaissance suffisante des services et des personnes pour recevoir, renseigner, diriger les visiteurs, noter et transmettre leurs observations ou messages. Peut être amené(e) à prendre la responsabilité de l'ensemble des caisses.

2	E	Employé(e) adminis-tratif(tive) 2 ^e échelon (160)	Capable d'exercer sous la direction d'un responsable certaines fonctions administratives comportant initiative et responsabilité. Doit appliquer les procédures du service, en particulier dans les domaines suivants : commercial, technique, social, comptable et fiscal. Possède une pratique professionnelle lui permettant d'assurer la bonne exécution des tâches confiées.
2	E	Secrétaire sténodactylo 1 ^{er} échelon (160)	Possède son CAP de sténodactylo ou une aptitude équivalente. Est capable de retranscrire sans faute et avec une bonne présentation les courriers qui lui sont dictés. Est en outre capable de rédiger des correspondances simples à partir de directives particulières, ou en utilisant des modèles usuels. Est également chargée du classement.
3	F	Secrétaire sténodactylo 2 ^e échelon (190)	Collabore directement avec l'employeur ou, dans de grandes entreprises, avec le responsable d'un service. Connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise ou celui de son service, elle effectue des travaux de bureau. Lors de l'absence de son responsable, est capable de prendre des initiatives dans le cadre de ses fonctions.
3	G	Employé(e) adminis-tratif(tive) principal(e) (200)	Employé(e) qui possède les compétences professionnelles des employé(e)s administratifs(tives) 2 ^e échelon, il (elle) répartit les tâches du ou des services administratifs et s'assure de leur bonne exécution.

**Filière services généraux
CLASSIFICATIONS Employés**

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	A	Employé(e) de nettoyage (110)	Employé(e) exécutant les travaux d'entretien courant des bureaux et magasins (lavage des sols et vitres, époussetage, nettoyage des meubles, des présentoirs, etc.). Peut être appelé(e) à procéder à l'entretien des abords (pelouses, aires, etc.)
1	A	Gardiennage de nuit (110)	Employé chargé de la garde des établissements de nuit, avec rondes. Peut faire partie d'une équipe travaillant par postes alternés (jour et nuit). Se conforme aux consignes reçues de sa direction et les applique en cas d'incident.
1	B	Surveillant(e) de magasin (120)	Agent chargé de détecter la démarque inconnue. Contrôle les sorties de marchandises et matériels suivant les pièces justificatives légalisant leur légitimation. Il (elle) signale à la direction toutes anomalies, il (elle) suit les directives de celle-ci et assure, le cas échéant, la liaison avec les services de police ou de gendarmerie.
1	B	Standardiste 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) chargé(e) de recevoir et établir des communications téléphoniques. La fréquence moyenne d'échanges téléphoniques lui permet l'accomplissement des travaux annexes tels que dactylographie, classement, écritures diverses, télex, etc., selon l'organisation de l'établissement.
1	B	Pancartiste 1 ^{er} échelon (120)	Est chargé de la réalisation des étiquettes, affiches, panneaux publicitaires ou de signalisation.
2	C	Standardiste 2 ^e échelon (140)	Opérateur(trice) occupé(e) en permanence, seul(e) ou en équipe, à donner ou recevoir des communications téléphoniques. Est capable de tenir la comptabilité de ses communications.
2	C	Employé(e) d'entretien (140)	Employé(e) capable d'exécuter des travaux d'entretien et d'aménagement courant des installations, sur les directives de sa hiérarchie et ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste.
2	D	Pancartiste lettré(e) 2 ^e échelon (150)	Suit les mêmes directives que le (la) pancartiste lettré(e) 1 ^{er} échelon. Peut être amené(e) à créer des motifs à la demande de sa direction. Peut guider professionnellement plusieurs pancartistes lettrés de magasins différents.
2	D	Employé(e) SAV 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) capable de diagnostiquer les causes d'une panne et de réparer les appareils en vente dans l'établissement. En outre, il (elle) peut être amené(e) à effectuer la vente de pièces détachées et remplir les formalités de location de matériel dont il (elle) assure la maintenance. Il (elle) peut être titulaire d'un permis VL.
3	F	Employé(e) SAV 2 ^e échelon (190)	Employé(e) ayant les capacités professionnelles pour coordonner l'activité du service après-vente (facturation, location, tenue de stocks) en se conformant aux procédures définies par la hiérarchie.

Tableau récapitulatif du personnel ' Annexe Employés ' - Ventilation par services.

CLASSIFICATIONS Employés

En vigueur étendu

NIVEAU	COEF.	DEGRÉ	VENTE	CAISSE	RÉCEPTION, transport	ADMINISTRATIF, accueil	SERVICES généraux	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE
1	110	A			Agent d'exploitation (1 ^{er} échelon)		Employé de nettoyage, gardien veilleur de nuit	Employé aux écritures	
	120	B	Vendeur (1 ^{er} échelon)	Caissière réassortisseuse (1 ^{er} échelon)	Agent d'exploitation (2 ^e échelon)	Employé hôteesse d'accueil (1 ^{er} échelon), archiviste, employée de bureau	Standardiste (1 ^{er} échelon) Pancartiste (1 ^{er} échelon) Surveillant de magasin		

2	140	C	Vendeur (2 ^e échelon)	Caissière réassortisseuse (2 ^e échelon)	Chauffeur-livreur VL, cariste d'entrepôt	Employé hôtesse d'accueil (2 ^e échelon) Employé administratif (1 ^{er} échelon)	Standardiste (2 ^e échelon). Employé d'entretien	Aide-comptable (1 ^{er} échelon)	Opérateur de saisie (1 ^{er} échelon) Employé sur écran (1 ^{er} échelon)
	150	D			Réceptionnaire (1 ^{er} échelon) Chauffeur-livreur PL (1 ^{er} échelon)	Secrétaire dactylo	Pancartiste lettré (2 ^e échelon). Employé SAV (1 ^{er} échelon)		Opérateur de saisie (2 ^e échelon) Employé sur écran (2 ^e échelon)
	160	E	Vendeur qualifié Vendeur découpe	Caissière réassortisseuse (3 ^e échelon)	Réceptionnaire (2 ^e échelon) Chauffeur-livreur PL (2 ^e échelon)	Secrétaire sténodactylo (1 ^{er} échelon) Employé hôtesse d'accueil (3 ^e échelon) Employé administratif (2 ^e échelon)		Aide-comptable (2 ^e échelon)	Opérateur aide-pupitre
3	190	F	Vendeur technique Vendeur découpe qualifié	Caissier général (1 ^{er} échelon)		Secrétaire sténodactylo (2 ^e échelon)	Employé SAV (2 ^e échelon)	Comptable (1 ^{er} échelon) Caissier comptable	Opérateur pupitre (1 ^{er} échelon)
	200	G	Gestion de rayon	Caissier général (2 ^e échelon)	Réceptionnaire principal	Employé administratif principal		Comptable (2 ^e échelon)	Opérateur pupitre (2 ^e échelon)

AGENT DE MAITRISE
Filière informatique
CLASSIFICATIONS Agents de maîtrise

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
4	H	Programmeur(euse) (220).	A partir d'un dossier d'analyse, assure l'écriture, la mise au point et la maintenance du programme qui lui est confié. Travaille en liaison avec l'analyste programmeur(euse), le service exploitation ordinateur et, si cela est, avec le (la) programmeur(euse) système.
4	I	Programmeur(euse) système (250).	Technicien(ne) qui ajoute aux fonctions de programmeur(euse) une fonction de conseiller, auprès des programmeur(euse)s et analystes programmeur(euse)s pour tout ce qui concerne le système d'exploitation. Il (elle) assure la mise à jour et la maintenance du système d'exploitation. Il (elle) écrit les sous-programmes standards permettant d'aider ou de simplifier la programmation ou l'exploitation.
4	J	Analyste programmeur (euse) (280).	Technicien(ne) qui, en plus des tests d'aptitude à la programmation, a subi les tests d'aptitude à l'analyse. Chargé(e) d'effectuer les analyses détaillées concernant des problèmes dont les concepts sont définis. Il (elle) assure également les travaux de programmation qui lui sont confiés. A ce titre, il (elle) doit connaître parfaitement les langages de programmation utilisés par la société. Il est nécessaire qu'il (qu'elle) ait une bonne connaissance de l'ordinateur. Il (elle) peut exercer une autorité fonctionnelle sur les programmeur(euse)s.
4	H	Chef de secteur 1 ^{er} échelon (220).	Est responsable de la gestion, de l'organisation et de l'approvisionnement du secteur dont il (elle) a la charge, suivant les critères de la société qui l'emploie. Il (elle) peut, dans le cadre de directives précises, être amené(e) à effectuer des achats complémentaires.
			Il (elle) anime et coordonne l'activité des gestionnaires de rayons et des autres employés de son secteur, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il (elle) est capable d'aider sur la surface de vente la direction du magasin ou son employeur suivant le cas. Il (elle) peut être un gestionnaire de rayons qui a acquis une grande expérience dans sa fonction antérieure. Il (elle) peut être amené(e) à participer au recrutement.
4	I	Chef de secteur 2 ^e échelon (250).	Chef de secteur ayant les mêmes fonctions que le 1 ^{er} échelon. Il (elle) a acquis une parfaite connaissance des réalités commerciales, économiques et humaines de plusieurs secteurs.
4	J	Adjoint(e) au responsable de magasin (280).	Agent de maîtrise ayant des connaissances de tout ce qui concourt à la gestion des secteurs du magasin dont il (elle) a la charge. Il (elle) en assume la bonne marche conformément aux directives de la direction.
4	J	Adjoint(e) commercial(e) (280).	Technicien(ne) hautement qualifié(e) assurant les opérations commerciales d'achats qui lui sont déléguées par son supérieur hiérarchique. Il (elle) est responsable de la mise en place de la gamme de produits, des contacts suivis avec les fournisseurs et avec les points de vente. Il (elle) doit avoir une parfaite connaissance des produits vendus dans le ou les secteurs qui lui sont confiés dans la société. Peut avoir un ou plusieurs employés sous sa responsabilité.
4	I	Secrétaire de direction (250).	Collabore directement avec la direction générale des services centraux, connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise.
4	J	Adjoint(e) adminis-tratif(tive) (280).	Agent administratif apte à diriger un secteur administratif sous la responsabilité d'un cadre ou de son employeur.
4	I	Comptable 3 ^e échelon (250).	Technicien(ne) capable de tenir la comptabilité d'une ou plusieurs unités sans le concours permanent, en cours d'exercice, d'un expert-comptable ou d'un organisme fiduciaire. Il (elle) peut également diriger une section de la comptabilité et coordonner les travaux du personnel comptable placé sous ses ordres.

4	H	Chef de réception (220).	Agent de maîtrise responsable des agents d'exploitation, des réceptionnaires et des chauffeurs. Il (elle) est chargé(e) de l'organisation de l'exécution des divers travaux de son secteur (réception qualitative et quantitative de la marchandise, stockage, circulation). Il (elle) est responsable de l'utilisation rationnelle des véhicules automobiles, des engins de manutention mis à sa disposition, ainsi que de l'organisation du travail du personnel placé sous ses ordres.
4	H	Chef d'entretien (220).	Agent de maîtrise responsable du personnel d'entretien ou d'intervention mis à sa disposition. Prépare les visites périodiques d'entretien ou de sécurité. Veille au respect des consignes de sécurité pour lesquelles il a reçu une formation spécifique. Peut être spécialisé dans certaines parties de l'entretien (garage, service électrique, service intervention, etc.).
4	J	Chef de magasin (280).	Agent de maîtrise qui anime et coordonne l'activité des employés à la vente dans un magasin indépendant. Il (elle) participe à leur formation et il (elle) peut être amené(e) à participer au recrutement. Sous les ordres et le contrôle du chef d'entreprise, il (elle) applique la politique en matière de réassortiment définie par sa hiérarchie. Il (elle) applique et veille à la bonne application des consignes générales et particulières définies par sa hiérarchie.

Tableau récapitulatif du personnel ' Annexe Maîtrise ' - Ventilation par services.

CLASSIFICATIONS Agents de maîtrise

En vigueur étendu

NIVEAU	COEFFICIENT	DEGRÉ	VENTE	ADMINISTRATIF, accueil	RECEPTION, transport	SERVICES généraux	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE
4	220	H	Chef de secteur (1 ^{er} échelon)		Chef de réception	Chef d'entretien		Programmeur
	250	I	Chef de secteur (2 ^e échelon)	Secrétaire de direction			Comptable (3 ^e échelon)	Programmeur système
	280	J	Adjoint au responsable de magasin Adjoint commercial Chef de magasin	Adjoint administratif				Analyste programmeur

CADRES

CLASSIFICATIONS Cadres

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
5	K	Cadre débutant(e) stagiaire (320).	Cadre nouvellement embauché(e) ou promu(e), qui va parfaire sa formation en prenant progressivement en charge les différents aspects de la fonction sur une durée de 1 an.
5	L	Responsable de service (400).	Cadre commercial(e), administratif(ve), informaticien(ne) ou technique possédant une expérience professionnelle et une autorité de compétence. Il (elle) peut avoir la charge, par délégation permanente de l'employeur, de diriger, coordonner et contrôler, sous sa responsabilité, le travail d'un certain nombre de différents niveaux placés sous son autorité.
5	L	Chef d'exploitation informatique (400).	Chef de service responsable de la meilleure utilisation des moyens informatiques mis à sa disposition en vue des travaux à traiter.
5	M	Chef de projet informatique (500).	En liaison avec les services utilisateurs, il (elle) participe à la conception et supervise la réalisation d'une application informatique plus ou moins complexe nommée projet. Il (elle) encadre les équipes d'analystes et de programmeur(euse)s associés(ées) au projet. Il (elle) est responsable du planning et du budget.
5	M	Chef de groupe acheteur (euse) (500).	Cadre chargé(e) de constituer la collection des articles d'un ou plusieurs rayons. Il (elle) doit parfaitement connaître le marché afin de négocier les meilleures conditions d'achats avec les fournisseurs. Il (elle) peut être amené(e) à décider des actions promotionnelles à mettre en place au niveau des rayons.
		Directeur(trice) de magasin.	Cadre expérimenté(e) responsable de la réalisation des objectifs commerciaux budgétaires définis pour son magasin. Il (elle) est également responsable du matériel des locaux, des valeurs et des marchandises qui lui ont été confiés. Il (elle) dirige, coordonne, contrôle le personnel placé sous son autorité. Il (elle) doit veiller à la sécurité dans son magasin. Ce poste se divise en deux échelons :
5	L	Directeur(trice) de magasin 1 ^{er} échelon (400).	- 1 ^{er} échelon : le personnel placé sous ses ordres est constitué d'employés et d'agents de maîtrise.
5	M	Directeur(trice) de magasin 2 ^e échelon (500).	- 2 ^e échelon : le personnel placé sous ses ordres est constitué d'employés, d'agents de maîtrise et éventuellement de cadres.
5	N	Directeur(trice) régional(e) (600).	Cadre de haut niveau ayant la responsabilité commerciale, économique et humaine de plusieurs magasins, dans un secteur géographique déterminé.
5	N	Cadre de direction (600).	Cadre qui dispose de larges initiatives et responsabilités exigeant : soit une valeur technique élevée, soit la nécessité de coordonner un ensemble d'activités différentes. Il (elle) prend sous sa responsabilité personnelle, et dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue, des décisions engageant l'entreprise.

Tableau récapitulatif du personnel ' Annexe Cadres ' - Ventilation par services.

CLASSIFICATIONS Cadres

En vigueur étendu

NIVEAU	COEFFICIENT	DEGRÉ	COMMERCIAL	INFORMATIQUE	ADMINISTRATIF et technique	ACHATS
5	320	H	Cadre débutant stagiaire			
	400	I	Responsable de service, Directeur de magasin (1 ^{er} échelon)	Responsable de service, Chef d'exploitation informatique	Responsable de service	Responsable de service
	500	M	Directeur de magasin (2 ^e échelon)	Chef de projet informatique		Chef de groupe acheteur
	600	N	Directeur régional.- Cadre de direction			

Rémunérations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)

Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-1-2003 art. 2 en vigueur à l'extension BOCC 2003-7 étendu par arrêté du 3-10-2003 JORF 14-10-2003.

La rémunération annuelle brute minimale conventionnelle comprend l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements des frais et des heures supplémentaires payées.

Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle s'applique aux salariés présents à l'effectif le 31 décembre de l'année considérée et ayant une ancienneté d'au moins 6 mois consécutifs dans l'entreprise. En cas d'arrivée en cours d'année, cette rémunération est réduite pro rata temporis et sous réserve des conditions précitées.

Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle correspond :

- si le forfait de cadre est établi en heures, à 1 600 heures ;
- si le forfait est établi en jours, à 215 jours par an ;
- en dehors de dispositions contractuelles relatives à une clause de forfait : à la durée légale du travail.

Elle sera réduite proportionnellement pour les durées hebdomadaires ou annuelles inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Au 31 décembre de chaque année et sous réserve des conditions précitées, un complément de salaire sera versé lorsqu'un salarié n'aura pas perçu le minimum annuel conventionnel.

Garantie brute mensuelle applicable.

Garantie brute mensuelle applicable aux cadres.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-1-2003 art. 2 en vigueur à l'extension BOCC 2003-7 étendu par arrêté du 3-10-2003 JORF 14-10-2003.

Une garantie mensuelle s'applique à tous les salariés effectuant un travail sur la base de la durée légale, hebdomadaire ou annuelle du travail, sans conditions d'ancienneté.

Pour les salariés effectuant une durée de travail hebdomadaire inférieure, cette garantie brute mensuelle sera réduite proportionnellement à la durée effective du travail.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, cette garantie est réduite pro rata temporis.

Cette garantie brute mensuelle ne sera pas inférieure à 8 % de la rémunération annuelle brute minimale conventionnelle.

Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des magasins de bricolage.
Organisations de salariés	CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties considèrent que le travail à temps partiel est un moyen pour les entreprises de la distribution du bricolage de répondre à une nécessité économique, pour faire face à des flux de clientèle irréguliers dans la journée, la semaine, le mois, ou l'année, ainsi qu'à une demande de salariés qui ne souhaitent pas travailler à temps complet.

Le présent accord, intervenu dans le cadre des dispositions légales en vigueur, fait partie intégrante de la convention collective. Il complète cette dernière et ne se substitue aux dispositions antérieurement conclues sur le temps partiel que dans la seule mesure où certaines de ces dispositions anciennes lui seraient devenues contraires.

Les parties conviennent que les entreprises auront toute faculté pour négocier, à leur niveau, les adaptations du présent accord, qui leur sembleront à la fois nécessaires et conformes à l'esprit qui a prévalu à son élaboration.

Les parties signataires souhaitent enfin que, dans le prolongement du présent accord, les entreprises expérimentent, après consultation du comité d'entreprise, de nouvelles formes d'organisation du travail qui peuvent être de nature à permettre à la fois aux salariés de mieux gérer leur temps, qualitativement et quantitativement, et aux entreprises de mieux répondre aux attentes de leurs clients.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au plus tard dans le courant de la deuxième année d'application du présent accord afin d'observer l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire notamment par la pratique de l'accord ou par de nouvelles dispositions légales qui pourraient avoir le même objet.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage de 1985.

Garanties individuelles

Article 2

En vigueur étendu

1. Horaire de base : l'horaire de base des contrats conclus à temps partiel ne peut être inférieur à 22 heures hebdomadaires ou 95 h 33 par mois. Cette

disposition est applicable au plus tard le premier jour du sixième mois (douzième pour les établissements de moins de 20 salariés) suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent texte au Journal officiel.

a) Cette disposition s'applique aux contrats en cours ; mais, pour tenir compte de la prévisibilité nécessaire à la hiérarchie pour l'organisation du travail des équipes, il est expressément convenu que les personnes ne pourront plus demander le bénéfice de cette disposition passé un délai de 6 mois après son entrée en vigueur.

b) Cette disposition s'appliquera également aux futurs salariés de la profession, à moins qu'ils n'y renoncent explicitement et par écrit. Dans ce cas, les intéressés ne pourront plus demander le bénéfice de cet horaire minimum passé un délai de 6 mois suivant leur entrée dans l'entreprise.

c) Cependant, cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dans leur emploi auprès de nos entreprises, les moyens de financer leurs études et qui, ainsi :

- au moment de l'entrée en vigueur de cette clause, ne relèvent pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale ;

ou

- au moment de la conclusion de leur contrat de travail, auront déclaré ne pas souhaiter bénéficier de cet horaire minimum, du fait qu'ils poursuivent des études scolaires ou universitaires.

d) Information des salariés : afin d'assurer une connaissance suffisante des présentes dispositions auprès de tous les intéressés, les entreprises rechercheront les mesures les plus appropriées, parmi lesquelles on trouvera au minimum l'affichage du présent accord dans chaque établissement.

2. Détermination du repos hebdomadaire et des horaires de travail :

a) Repos hebdomadaire : tout salarié à temps partiel bénéficie de 2 jours de repos fixes, précisés dans le contrat de travail, dont la modification ne peut survenir qu'après accord exprès de l'intéressé. Ce repos est réparti soit sous la forme de 2 journées entières, soit sous la forme d'une journée et de 2 demi-journées (1).

b) Horaires de travail :

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

- la répartition des heures de travail, telle qu'elle figure dans le contrat de travail peut, en raison des impératifs d'organisation du service, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'employeur. L'employeur respectera, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de quatorze jours ;

- une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure ;

- à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, les durées minimales de séquences et de journées de travail sont définies comme suit :

- soit la journée comporte 2 séquences de travail, et dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures ;

- soit la journée comporte une seule séquence de travail, et dans ce cas sa durée ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si l'établissement ferme ce jour-là le midi et si la séquence de travail se situe le matin).

3. Heures complémentaires :

a) Lors de la négociation du contrat de travail, les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : les salariés peuvent donc en refuser le principe ;

b) Lorsqu'elles sont prévues au contrat, les heures complémentaires ne pourront être refusées, sauf exceptionnellement en cas de force majeure dûment justifiée, dans la limite du tiers de la durée *mensuelle* (2) de travail, telle qu'elle découle de l'horaire de base de la personne *que cet horaire de base ait été exprimé, dans le contrat de travail, hebdomadairement ou mensuellement* (2) (3) ;

c) En outre, les salariés pourront renoncer, de manière définitive, à la possibilité prévue dans le contrat initial d'effectuer des heures complémentaires, moyennant un préavis de quatorze jours, sans que cette modification entraîne la rupture de leur contrat ;

d) Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, prévenir la personne 14 jours à l'avance ;

e) Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail ;

f) 1. Tous les ans (soit à la date anniversaire du contrat, soit dans le cadre de l'année civile, selon le mode d'organisation adopté par l'entreprise), l'employeur calculera le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié dans les 12 mois précédents. Ne seront pas prises en compte les heures complémentaires effectuées :

- pour suivre une action de formation (notamment dans le cadre du plan de formation de l'entreprise) ;

- dans les cas pour lesquels l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée ou à des heures supplémentaires, le salarié ayant été avisé par écrit du caractère temporaire de ce dépassement et l'ayant accepté par avenant à son contrat.

f) 2. Si le nombre d'heures complémentaires ainsi calculé a dépassé 120, un avenant écrit au contrat de travail sera conclu et prévoira (conformément au souhait du salarié) :

- soit une augmentation de l'horaire mensuel ou hebdomadaire de base égale à 60 % de la différence entre l'horaire de base initial et l'horaire moyen réellement effectué ;

- soit l'engagement de l'employeur de proposer, au cours de la période annuelle qui suit, des heures complémentaires en nombre égal à 100 % de la différence entre l'horaire de base initial et l'horaire moyen réellement effectué ;

Dans cette hypothèse, les entreprises sont invitées à rechercher, pour les salariés qui le souhaitent, le moyen d'assurer le paiement de ces heures complémentaires sur la base d'un douzième par mois.

NB. - L'ensemble des dispositions du paragraphe 3, f, n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;

- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle susceptible d'être négociée par les partenaires à la présente convention collective.

4. Passage de temps plein à temps partiel (4).

- la demande d'un salarié à temps plein de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée par l'employeur ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de son accord exprès ;

- lorsqu'un salarié à temps complet accepte, à la demande de l'entreprise, de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée : à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose de 14 jours calendaires pour l'accepter ou la refuser par écrit. Une information est communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, dans les termes de l'article 3.3 du présent accord. Les entreprises qui ne disposent pas de représentation du personnel feront parvenir à leur fédération patronale, une fois par an, l'état de ces modifications de contrat pour que le point soit présenté à l'occasion des réunions professionnelles annuelles.

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

Pour les salariés de plus de 55 ans employés à temps partiel au moment de leur départ de l'entreprise, la part, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement ou de l'allocation de départ à la retraite due au titre des années où ils ont été employés à temps plein sera calculée sur la base du dernier salaire mensuel rétabli à temps plein (5).

5. Salaires.

- la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnellement égale à celle d'un salarié qui, à qualification et à ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement ;

- le contrat de travail précisera le salaire mensuel correspondant à l'horaire de base spécifique à la personne, le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à un horaire de 169 heures.

6. Congés payés.

- en complément des dispositions de l'article 6-6 de la convention collective, les salariés à temps partiel (comme ceux à temps plein) ayant des enfants scolarisés de 6 à 16 ans bénéficieront, sous réserve de droits suffisants, au minimum de trois semaines de congés en période de vacances scolaires, dont deux en période de vacances scolaires d'été ;

- le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du dixième prévue à l'article 6.6 de la convention collective s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire, sur la base de l'horaire moyen réellement accompli au cours de la période ayant servi de référence au calcul des droits à congés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er) .

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

(4) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

Garanties collectives

Article 3

En vigueur étendu

1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient, le cas échéant au prorata de leur temps de travail, des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet. Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotions, de carrière, de formation et d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, tout cela compte tenu des adaptations prévues par la convention collective, les accords d'entreprise ou d'établissement.

2. Afin de permettre une meilleure représentation des salariés à temps partiel, ceux-ci seront pris en compte proportionnellement à leur horaire réel de travail (heures complémentaires comprises), à l'occasion du calcul de l'effectif en matière d'élections professionnelles.

3. Information des représentants du personnel : complémentaires aux dispositions évoquées dans l'article L. 620-3 du code du travail concernant la tenue d'un registre du personnel, le comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, les délégués du personnel seront informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle fixée au paragraphe 1 de l'article 2 ci-dessus, du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié ainsi que du nombre de contrats conclus ayant ouvert droit à l'abattement des charges sociales prévus par la réglementation en vigueur.

4. Publicité des offres d'emploi : l'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles, de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet de bénéficier de leur droit préférentiel en se portant candidat à ces emplois.

5. Compte tenu de la situation du marché de l'emploi, lorsque des entreprises proposent des emplois à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elles doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

6. Recours aux contrats à durée déterminée à temps partiel (1)

Le recours au contrat à temps partiel et à durée déterminée peut être prévu dans les seuls cas suivants :

a) Absence temporaire d'un salarié ou suspension du contrat de travail de salariés ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;

b) *Ouverture d'un établissement ou* (2) travaux : pendant 3 mois au maximum ;

c) Activités saisonnières à certains rayons (exemple : jardin et pépinière) et au sens des établissements situés dans les régions touristiques ;

d) Surcroûts de travail : compte tenu de la variabilité importante du niveau d'activité de nos établissements pendant un grand nombre de mois de l'année, notamment liée :

- aux spécificités de notre métier qui veulent que nos établissements soient disponibles à nos clients pendant leur temps libre (fins de semaines, vacances, petites ou grandes) ;

- à l'existence de périodes de plus ou moins forte activité dans nos rayons, comme les matériaux, la peinture, l'isolation, le chauffage..., il est convenu que des contrats à durée déterminée et à temps partiel peuvent être conclus dans une limite qui ne peut excéder :

d) 1. 4 mois pour les rayons ;

d) 2. 8 mois pour les services comme les caisses, la réception qui doivent absorber, cumulativement, les surcroûts d'activité des rayons commerciaux ;

d) 3. Ces périodes peuvent être déterminées différemment à la fois d'un établissement à l'autre, et d'un rayon ou service à l'autre. La représentation du personnel des entreprises concernées sera informée de cette organisation.

N.B. - La présente disposition d ne concerne que le temps partiel ; les contrats à temps complets sont, quant à eux, régis par les dispositions légales.

Afin de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les entreprises sont incitées à proposer aux salariés à temps partiel qui le souhaitent de compléter leur horaire de travail pendant les périodes envisagées ci-dessus.

7. Publicité

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés intéressés dans les conditions prévues aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1-1 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

Annexe à l'accord sur le temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord et à effectuer les formalités de dépôt et de publicité auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe relative au temps partiel, accord du 29 juin 1993

Annexe relative à une modalité des dispositions sur les heures complémentaires

TEMPS PARTIEL, Annexe

En vigueur étendu

Organisations d'horaires sur une base annuelle

Les parties conviennent, en application de l'accord sur le travail à temps partiel, que des modalités nouvelles propres à la gestion annuelle du temps de travail peuvent à la fois améliorer le service rendu à la clientèle, mieux répondre aux aspirations des salariés à temps partiel et aux contraintes de gestion de l'entreprise. Une telle démarche doit apporter :

- aux salariés, la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail et donc d'une rémunération annuelle supérieure au niveau correspondant à l'horaire de base, intégrant les pointes d'activités prévisibles ; des indications pour une meilleure prévision des horaires de travail ;

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

Définition

TEMPS PARTIEL, Annexe

Article 1er

En vigueur étendu

L'horaire annuel consiste à garantir, en sus de l'horaire de base, un nombre annuel d'heures complémentaires, par avenant au contrat, ayant pour objectif d'aboutir à une augmentation de l'horaire moyen hebdomadaire effectué par chaque salarié concerné.

Volontariat

TEMPS PARTIEL, Annexe

Article 2

En vigueur étendu

La conclusion d'un avenant organisant les horaires sur une base annuelle ne s'impose ni à l'entreprise ni au salarié : elle est donc réalisée exclusivement avec les salariés volontaires, sur la base de l'accord individuel des parties. Néanmoins, l'ensemble du personnel à temps partiel devra être préalablement informé (au minimum par affichage de la présente annexe) des conditions d'une telle organisation susceptible d'être individuellement proposée.

Tout salarié intéressé disposera d'un délai de réflexion de 14 jours pour accepter l'avenant à son contrat de travail qui lui serait, le cas échéant, proposé.

Utilisation de la garantie annuelle d'heures complémentaires

TEMPS PARTIEL, Annexe

Article 3

En vigueur étendu

1. La programmation précise de toutes les périodes de l'année au cours desquelles il est prévu de recourir aux heures complémentaires étant impossible à réaliser, l'avenant au contrat de travail fixera :

a) Les périodes annuelles de recours à ces heures susceptibles d'être programmées dès la conclusion de l'avenant (période saisonnière, partie de la période des congés payés, opération commerciale, période de plus forte activité...);

b) Les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre aux sollicitations de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité non prévu.

2. En cas de demande d'heures complémentaires non programmées de façon suffisamment précise ou d'ajustements de la programmation, l'entreprise respectera, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un préavis de 14 jours. Cette disposition n'est pas applicable en cas de système d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés.

Rémunération

TEMPS PARTIEL, Annexe

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises sont invitées à rechercher, pour les salariés qui le souhaitent, le moyen d'assurer un paiement sur la base d'un douzième par mois.

1. Paiement mensuel de la rémunération liée à l'horaire annuel

Les entreprises qui prendront les moyens d'assurer le paiement mensuel de cette garantie annuelle d'heures complémentaires, sur la base de 1/12 par mois, bénéficieront, en contrepartie, de la faculté de programmer les heures complémentaires sans être tenues de respecter au mois le mois l'obligation de limiter les heures complémentaires au 1/3 de l'horaire mensuel.

2. A défaut de paiement mensuel de la rémunération liée à l'horaire annuel

La rémunération des heures complémentaires sera payée chaque fois en fonction du nombre d'heures complémentaires effectivement accomplies dans le mois ou la période de paie.

3. Absence et garantie annuelle d'heures complémentaires

Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, toute absence, tels congés, maladie, ..., survenant dans les périodes précisées dans l'avenant ou le contrat de travail (cf. paragraphe 1, a ci-dessus) où le recours aux heures complémentaires a été programmé diminue proportionnellement la garantie d'heures complémentaires.

4. Retenue pour absence

Chaque entreprise est invitée à négocier l'adaptation de ses règles de mensualisation (relatives au maintien de leur rémunération en cas de maladie ou d'accident du travail) pour tenir compte des politiques spécifiques qui y ont été mises en place. Pour les entreprises qui n'auraient pas cette possibilité, les retenues pour les absences de toute nature seront effectuées à partir d'un horaire théorique pour chaque journée d'absence égal à :

Horaires trimestriel (1) / 13 semaines x nombre de jours de travail par semaine prévus au contrat

5. Départ de l'entreprise en cours de période annuelle

Dans une telle hypothèse, les parties conviennent que le solde du compte versé à l'intéressé tiendra compte de la seule réalité des heures effectuées et payées dans la période annuelle en cours. Une régularisation aura lieu le cas échéant.

(1) Nombre d'heures réalisées effectivement (heures complémentaires incluses) dans le trimestre civil précédant le début de l'absence.

Régularisation annuelle

TEMPS PARTIEL, Annexe

Article 5

En vigueur étendu

Si, au terme de la période annuelle d'application, le nombre d'heures complémentaires effectivement réalisé dépasse la garantie contractuelle, le salarié percevra, si cela n'a pas déjà été le cas, la rémunération complémentaire qui lui est ainsi due, ou bénéficiera d'un repos rémunéré correspondant à l'excédent constaté sans majoration. Ce choix s'effectuera par accord individuel entre les parties.

A l'inverse, si l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle, l'employeur ne pourra pas reporter les heures non effectuées sur l'année suivante. Ces dernières seront payées à l'intéressé.

Révision du contrat

TEMPS PARTIEL, Annexe

Article 6

En vigueur étendu

La répartition des périodes de travail définies peut, au moyen de l'accord exprès et individuel des parties, faire l'objet d'une adaptation chaque début d'année, ainsi que la garantie d'heures complémentaires, si l'expérience montre qu'elle a été fixée à un niveau inadapté.

Annexe relative à une modalité des dispositions sur les heures complémentaires

En vigueur étendu

Article 7

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des magasins de bricolage.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un levier déterminant pour professionnaliser les salariés et améliorer la rentabilité des entreprises ainsi que la qualité des services rendus à la clientèle.

Pour ce faire, elle doit s'intégrer dans une politique globale et anticipatrice de la gestion des ressources humaines.

En mobilisant et valorisant les savoirs, elle concourt à leur transmission et favorise l'insertion des jeunes.

L'accroissement de l'effort de formation doit permettre une plus grande stabilisation du personnel et constituer une image plus attrayante pour susciter des vocations dans toutes les catégories.

L'amélioration des compétences commerciales et de la qualité des services rendus doit être définie en fonction d'une nouvelle répartition des tâches. Elle contribuera à faire évoluer le travail vers un mode d'organisation plus qualifiant.

Ainsi, la formation professionnelle constitue un investissement productif qui vise à renforcer la compétitivité des entreprises et à ouvrir des perspectives d'évolution pour les salariés.

Les parties signataires, en fonction des objectifs cités ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- professionnaliser le plus grand nombre de salariés ;
- développer la formation en alternance et l'apprentissage ;
- développer la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- faire valider les acquis professionnels des salariés ;
- définir un plan annuel d'information et d'orientation des jeunes ;
- maîtriser l'offre de formation.

Afin de suivre la mise en oeuvre de la politique ainsi définie, les signataires conviennent de la mise en place d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.).

Adhésion au FORCO

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et de celles de l'avenant interprofessionnel du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 modifié portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion de la Fédération française des magasins de bricolage, en qualité de membre actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord susvisé, demandent que soit assurée une gestion autonome des contributions versées par l'ensemble des entreprises relevant du champ du présent accord (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention concernera :

- d'une part, les entreprises ayant une surface minimale de 400 mètres carrés, dont l'activité se caractérise par la vente au détail en libre-service assisté d'articles de bricolage (code APE 52-4 P) et possédant dans leurs points de vente, au minimum et obligatoirement, les six rayons suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture et décoration ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés des entreprises concernées.

Cette convention s'appliquera également au personnel administratif des sièges sociaux directement concernés par la gestion de cette activité, de même qu'au personnel travaillant dans les entrepôts ou autres services annexes.

Elle a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national hors DOM-TOM.

Les parties signataires ne s'opposent pas à ce que cette convention puisse, par extension, s'appliquer à d'autres entreprises possédant les mêmes caractéristiques (surface et nombre de rayons minimum), soit à titre volontaire, soit dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Développement de l'apprentissage

Du développement de l'apprentissage

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-12-2004 BO art. 11 conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer des programmes triennaux de formation qui favorisent une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications et qui prennent en compte les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail ainsi que de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent, que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur le programme triennal au cours de l'une des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise au cours desquelles sont examinés le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation au titre du plan de formation de l'année en cours ainsi que les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, par des entreprises relevant du présent article, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser au FORCO, au minimum la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année en exécution de son plan de formation (1).

Dans la limite de son versement, l'entreprise est assurée de la prise en charge par le FORCO de toute dépense liée à la réalisation d'actions de formation conduites dans le cadre de son plan de formation, sous réserve du respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur ; cette prise en charge peut porter sur le coût pédagogique de ces actions de formation, sur les frais de déplacement et d'hébergement en fonction des critères définis par le Forco, ainsi que sur les salaires et les charges sociales légales et conventionnelles afférents à ces actions (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

Plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-12-2004 art. 11 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser au FORCO l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation, incluant le capital temps formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité aux actions de formation conduites au titre du plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires définiront, en concertation avec la C.P.N.E., les priorités de formation retenues pour ces entreprises ainsi que les conditions de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités ainsi que les conditions et les critères de prise en charge sont portés à la connaissance des entreprises.

Mutualisation de groupe

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-12-2004 art. 11 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

En application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 952-2, la mutualisation des contributions reçues par le FORCO au titre du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés ou au titre du plan de formation des entreprises employant dix salariés et plus est mise en oeuvre à la demande des entreprises qui participent, au sein du FORCO à une gestion de groupe.

Ancien article 8.

Choix de l'opérateur

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3-12-2004 art. 11 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Les contributions visées par le présent accord sont adressées par les entreprises à un opérateur choisi par la FFB après consultation de la CPNE parmi les opérateurs ayant conclu avec le FORCO la 'Convention relative au mandat de gestion des opérateurs'.

Conditions suspensives

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-12-2004 art. 11 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Il est précisé que le présent accord est subordonné aux conditions suspensives suivantes :

- les frais de gestion correspondant à l'intervention du FORCO et de l'opérateur mandataire sont limités au montant prévu et accepté par le conseil d'administration du FORCO dans son règlement intérieur (4 % des sommes collectées).

Le recours à un conseil territorial est facultatif pour les entreprises. Pour celles qui y ont recours, son coût est, en tout état de cause, inférieur ou égal à 4 % des sommes collectées.

Durée

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26-1-2006 art. 1er BOCC 2006-12 étendu par arrêté du 17-10-2006 JORF 29-10-2006.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'une quelconque des parties signataires ou si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2-12-2004 art. 11 BOCC 2005-2 étendu par arrêté du 28-6-2005 JORF 8-7-2005.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Accord du 9 mai 1995 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des magasins de bricolage, 5, boulevard Pereire, 75017 Paris.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux engagements pris dans le préambule de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de détail de bricolage.

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche et, en particulier, de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- 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 ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues par la loi, la mise en oeuvre de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994 ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession et, en particulier, celles établies par le FORCO.

Article 4

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège 'salariés' comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant dénommés ;
- un collège 'employeurs' comprenant un nombre égal de représentants dénommés de la FFB.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20-11-1997 BOCC 98-3 étendu par arrêté du 18-2-1998 JORF 27-2-1998.

5.1. Présence aux réunions

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. En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

5.2. Quorum

La présence ou la représentation (1) de 3/5 au moins des membres de la commission dans chacun des deux collèges est requise pour la validité des délibérations.

5.3. Règle de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou bénéficiant de représentation (1).

5.4. Secrétariat

La FFB assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions par lettre simple, procès-verbal des séances.

(1) Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission appartenant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

(1) Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission, ou, le cas échéant, à son suppléant, de donner mandat à un membre de la commission appartenant au même collège, pour le représenter à une réunion donnée.

Bureau

Article 6

En vigueur étendu

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président qui représentent respectivement chaque collège.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre la FFB et les organisations syndicales de salariés. La première présidence sera assurée par la délégation patronale.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 7

En vigueur étendu

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

Article 8

En vigueur étendu

Les frais de déplacements des titulaires 'salariés' (ou, le cas échéant, de leurs suppléants) seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies pour les négociations paritaires dans le protocole de remboursement de frais du 14 février 1995.

Recours

Article 9

En vigueur étendu

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

Accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualifications professionnels

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française des magasins de bricolage,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Des certificats de qualification professionnelle dont le contenu et les modalités d'évaluation et de validation ont été arrêtés par la CPNEFP du 14 novembre 1997 sont créés pour les métiers suivants dans le cadre des formations en alternance :

- vendeur(se) 2e échelon (2 CQP) ;
- caissier(ère), réassortisseur(se) 2e échelon ;
- chef de secteur 1er échelon ;
- employé(e) SAV 1er échelon ;
- chef de magasin,

et dans celui de la formation professionnelle continue :

- vendeur(se) qualifié(e) 160 (2 CQP) ;
- caissier(ère), réassortisseur(se) 160 ;
- chef de secteur 2e échelon 250.

Ils font l'objet d'une annexe au présent accord.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Annexe

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Certificats de qualifications professionnelles

Formation professionnelle continue :

- vendeur(se) qualifié(e) 160 ;
- caissier(ère), réassortisseur(se) 160 ;
- chef de secteur 2e échelon 250.

Formation en alternance :

- vendeur(se) 2e échelon ;
- caissier(ère), réassortisseur(se) 2e échelon ;
- employé(e) SAV 1er échelon ;
- chef de secteur 1er échelon ;
- chef de magasin.

Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT

Signataires	
Organisations patronales	FFB.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

TITRE Ier

Application de la RTT

En vigueur étendu

1. Dans le contexte actuel de l'emploi, les parties au présent accord affirment leur volonté commune de contribuer activement à l'effort de réduction du chômage et à la lutte contre l'exclusion et la précarité, et ce à tous les niveaux (local, régional ou national).

Elles considèrent que la réduction du temps de travail peut être l'un des moyens à mettre en oeuvre pour permettre de contribuer activement à la résorption du chômage.

Elles souhaitent au travers d'un accord, qui s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2037 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, donner aux entreprises une base commune de mise en place du dispositif.

2. Cet accord doit permettre aux entreprises de la profession, compte tenu des caractéristiques et fluctuations spécifiques de l'activité, d'améliorer leur organisation au service du client pour favoriser leur compétitivité économique, voire dans certains cas sauvegarder leur pérennité, ceci par la recherche de la meilleure adéquation entre les plages de présence des effectifs et les plages de fréquentation des clients.

3. Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à rechercher et à retenir les solutions qui intègrent la prise en compte de la qualité de vie des salariés en permettant :

- de répondre au mieux à leurs attentes en ce qui concerne l'organisation des temps consacré à leurs vies professionnelle et familiale ;
- d'améliorer les conditions de travail.

Les parties signataires souhaitent que soit prise en compte la diversité des tailles, des stratégies et des situations des entreprises de la profession, voire celle des établissements dans chacune des entreprises afin de préserver leur compétitivité.

4. Dans le cadre des dispositions prévues par les lois n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2037 du 19 janvier 2000, la mise en place d'un dispositif de réduction du temps de travail doit faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales dans l'entreprise.

Cependant, les parties signataires au présent accord ont fait le constat que les entreprises de moins de 50 salariés représentent un nombre important de sociétés du secteur professionnel.

Dans un souci d'efficacité, elles ont donc souhaité permettre aux entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical et en l'absence de salarié mandaté de s'engager en faveur de l'emploi dans le cadre des dispositifs d'aide financière versée par l'Etat ou d'abattement de charges sociales en fixant, pour ces entreprises, les solutions et les modalités d'application directe de la réduction anticipée du temps de travail (1).

5. Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent encourager les entreprises et unités économiques du secteur dont l'effectif au 1er janvier 2000 est égal ou inférieur à 20 salariés et celles que l'article L. 212-1 du code du travail y assimilent à entrer par anticipation dans le cadre du dispositif de réduction du temps de travail.

Ils souhaitent que les entreprises entament une réflexion sur leurs modes de fonctionnement et qu'à partir d'une nouvelle organisation, qui prendra en compte la situation des salariés et le développement de l'entreprise, les employeurs puissent s'engager à augmenter ou à maintenir leurs effectifs, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 (2).

Les entreprises qui se situent dans le cadre du volet défensif de la loi doivent conclure un accord d'entreprise.

Dans ce cas, pour bénéficier du dispositif d'aides prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale effective du travail pratiquée dans l'entreprise ;
- soit d'au moins 15 % de la durée initiale effective du travail pratiquée dans l'entreprise.

En contrepartie de ces aides, les employeurs s'engagent à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 % (3).

Cependant, dès lors que le respect de cette obligation d'embauche se traduirait par la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, les employeurs sont dispensés de cette obligation d'embauche.

Exemple 1 : une entreprise qui a 8 salariés et qui s'engagerait à augmenter d'au moins 6 % son effectif aurait une obligation de conclure un contrat dont la durée serait fixée comme suit :

$8 \times 35 \text{ h} = 280 \text{ heures}$;

$280 \text{ h} \times 6 \% = 16,8 \text{ heures hebdomadaires}$.

Dans la mesure où ce contrat serait inférieur à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation d'embauche.

Exemple 2 : une entreprise qui a 9 salariés et qui s'engagerait à augmenter d'au moins 6 % son effectif aurait une obligation de conclure un contrat dont la durée serait fixée comme suit :

$9 \times 35 \text{ h} = 315 \text{ heures}$;

$315 \text{ h} \times 6 \% = 18,9 \text{ heures hebdomadaires}$.

Ce contrat étant supérieur à la moitié de la durée collective dans l'entreprise, l'employeur doit faire face à son obligation d'embauche.

Dans le cas où l'entreprise embaucherait un salarié à temps partiel, elle devrait respecter les horaires minimaux prévus par les dispositions conventionnelles sur le travail à temps partiel.

6. Application de l'accord :

- l'accord est, sous réserve de l'application de l'article 5 du titre II, d'application immédiate pour les entreprises dont l'horaire légal est 35 heures au 1er janvier 2000 ;

- les entreprises dont l'horaire légal reste 39 heures jusqu'au 1er janvier 2002 peuvent l'appliquer directement.

(1) Alinéa étendu, en ce qui concerne les entreprises de plus de 20 salariés, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, duquel il résulte que les entreprises se situant dans le cadre du volet défensif de la loi doivent conclure un accord d'entreprise (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, modifié par le 4° de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, qui prévoit, dans le cadre du volet offensif de la loi, les modalités de l'exonération à l'obligation d'embauche (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

TITRE II : Dispositions générales

1. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET A SON ORGANISATION

Application de la RTT

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21-1-2002 BOCC 2002-7, *étendu avec exclusion par arrêté du 8-4-2003 JORF 19-4-2003*.

1.1. Durée du travail

Conformément à l'article L. 212-1 du code du travail, la durée hebdomadaire est de 35 heures de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et au plus tard aux échéances légales.

1.2. Temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

1.3. Rémunération

I. - Au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération mensuelle de base des salariés, dont le temps de travail est réduit, est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail.

Ils bénéficient d'une indemnité destinée à compenser les effets de la réduction du temps de travail sur les salaires, selon les modalités ci-après :

Pour un temps complet, l'indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle base 169 heures (taux horaire x 169 heures) et la rémunération mensuelle base 151,67 heures (taux horaire x 151,67 heures) ;

Cette indemnité est diminuée de l'intégralité des augmentations de rémunération versées aux salariés, que ces augmentations interviennent en application des revalorisations des rémunérations minimales hiérarchiques en application d'un accord d'entreprise ou à titre individuel, sauf dispositions plus favorables prévues dans l'entreprise ;

Au 31 décembre 2001, si l'indemnité n'a pas été totalement incorporée, son montant au 1er janvier 2002 est inclus dans la rémunération mensuelle de base du salarié.

II. - (supprimé par avenant du 21 janvier 2002)

Ces dispositions n'excluent pas la négociation annuelle des salaires dans l'entreprise et la branche.

Enfin, il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, le principe " à travail égal salaire égal " doit être respecté.

1.4. Heures supplémentaires

1.4.1. Régime de bonification et de majoration des heures supplémentaires

Entreprises de 20 salariés et moins

(En pourcentage.)

HEURES supplémentaires	NATURE de la bonification ou de la majoration	2000	2001	2002	2003
36° à 39° incluses	Repos ou majoration de salaire (1)	Ces heures ne sont pas des heures supplémentaires en 2000 et 2001		10	25
40° à 43° incluses	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)	25		25	
44° à 47°	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)			50	
A partir de la 48°	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)	50		50	

(1) Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, la bonification prévue pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu, à la demande du salarié, au versement d'une majoration de salaire équivalente.

(2) RCP : repos compensateur de remplacement.

Entreprises de plus de 20 salariés

(En pourcentage.)

HEURES supplémentaires	NATURE DE LA BONIFICATION ou de la majoration	2000	À PARTIR de 2001
36° à 39° incluses	Repos ou majoration de salaire (1)	10	25
40° à 43° incluses	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)	25	
A partir de la 44°	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)	50	50

(1) Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, la bonification prévue pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu, à la demande du salarié, au versement d'une majoration de salaire équivalente.

(2) RCP : repos compensateur de remplacement.

1.4.2. Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur Imputation des heures supplémentaires sur le contingent

	2000	2001	2002	2003	À partir de 2004
Entreprises de 20 salariés au plus	Imputation à partir de la 40° heure sur la semaine		Imputation à partir de la 38° heure sur la semaine de la 1 691° heure sur l'année	Imputation à partir de la 37° heure sur la semaine ou de la 1 646° heure sur l'année	Imputation à partir de la 36° heure sur la semaine ou de la 1 601° heure sur l'année
Entreprises de plus de 20 salariés	Imputation à partir de la 38° heure sur la semaine ou de la 1 691° heure sur l'année	Imputation à partir de la 37° heure sur la semaine ou de la 1 646° heure sur l'année	Imputation à partir de la 36° heure sur la semaine ou de la 1 601° heure sur l'année		

Repos compensateur obligatoire

	Entreprises de 10 salariés au plus	Entreprises de plus de 10 salariés
Heures supplémentaires dans le contingent	Pas de repos compensateur	50 % au-delà de 41 heures
Heures supplémentaires au-delà du contingent	50 % pour toute heure supplémentaire	100 % pour toute heure supplémentaire

1.5. Organisation du temps de travail

et durée minimale des séquences et des journées de travail

Sauf accord particulier avec l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure. Cette coupure ne pourra excéder 2 heures sans être inférieure à 30 minutes. Au cas où l'organisation du secteur le nécessiterait et avec l'accord du salarié, cette coupure pourra être de 3 heures.

Elle pourra également être de 3 heures en cas de fermeture de l'entreprise le midi.

A la demande du salarié et en accord avec l'employeur, la limite inférieure de 30 minutes pourra être portée à 45 minutes.

La séquence de travail se définit comme suit :

- soit la journée comporte 2 séquences de travail, dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures et chacune des séquences, inférieures à 2 heures ;

- soit la journée comporte une seule séquence de travail, dans ce cas la durée de cette séquence ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si le magasin ferme le midi et si la séquence se situe le matin).

La demi-journée de travail s'entend comme la séquence de travail qui finit au plus tard à 14 heures ou commence au plus tôt à 13 heures.

1.6. Travail de nuit

Les dispositions de l'article 6.5.1 de la convention collective nationale du bricolage sont supprimées et remplacées par la rédaction suivante :

" Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié travaillant habituellement de jour est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 6 heures), les heures effectuées la nuit sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires qui seraient effectuées au titre de la semaine tout entière).

Pour les salariés spécialement embauchés pour accomplir des tâches susceptibles d'être réalisées de nuit, la majoration pour travail de nuit est de 25 %.

Pour les salariés occasionnellement embauchés pour accomplir des tâches susceptibles d'être réalisées de nuit (exemple : inventaires, travaux ..), la majoration pour les heures de travail de nuit est de 25 %."

1.7. Modalités de réduction du temps de travail

(Modifié par avenant du 21 janvier 2002)

La réduction du temps de travail dans des conditions optimales, tant pour l'entreprise que pour les salariés, implique la possibilité, pour les entreprises, d'aménager le temps de travail.

Différentes modalités d'aménagement pourront être mises en oeuvre, et notamment la possibilité de réduire le temps de travail dans le cadre de la semaine ou d'une période de 4 semaines.

1.7.1. Modulation du temps de travail.

Pour tenir compte des variations d'activité inhérentes à notre type de commerce (saisonnalité, opérations commerciales, adaptations aux flux " clientèle "...), variations plus ou moins fortes selon les rayons, services ou situations géographiques des magasins, le responsable d'établissement pourra mettre en oeuvre un dispositif de modulation du temps de travail permettant de mieux gérer ces variations d'activité au sein des rayons ou services où l'organisation la rend nécessaire.

L'entreprise pourra donc réduire le temps de travail, dans le cadre de l'année de référence, en ayant recours à la modulation des horaires prévu par l'article L. 212-8 du code du travail et dans des conditions adaptées à la nouvelle durée légale hebdomadaire de 35 heures, l'année de référence s'entend d'une période de 12 mois consécutifs à compter de la date de mise en place du régime de modulation.

La durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

La modulation mise en place doit respecter les durées légales maximales hebdomadaires et quotidiennes.

1.7.1.1. Amplitude des semaines.

L'amplitude normale de la modulation, dans la branche, varie entre 28 heures et 39 heures.

Pour permettre à certains secteurs à plus forte saisonnalité de fonctionner :

12 semaines maximum par an pourront dépasser 39 heures, 8 d'entre elles pourront être supérieures à 42 heures sans pouvoir dépasser 44 heures et parmi ces 8 semaines, 4 semaines maximum pourront être consécutives ;

8 semaines maximum pourront être réparties sur 6 jours. Les semaines entre 42 heures et 44 heures pourront être compensées par autant de semaines inférieures ou égales à 28 heures dont l'horaire sera réparti sur 4 jours maximum.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 8 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures.

1.7.1.2. (1) Modalités de mise en place et de modification du programme de modulation.

Un planning prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le planning hebdomadaire de la semaine N est confirmé ou adapté en semaine N - 4 et précise la répartition des horaires de travail de chaque salarié dans la semaine.

Un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et/ou répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. En cas de circonstances imprévisibles et pour les salariés en contact avec la clientèle, ce délai peut être réduit à 7 jours (2).

Conformément aux dispositions légales, un accord d'entreprise peut réduire ce délai en deçà de 7 jours (3).

Si par accord entre employeur et salarié le principe de semaine 0 heure a été arrêté, le délai de la modification des horaires portant sur une semaine 0 heure sera de 1 mois.

Le programme indicatif annuel de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A défaut de représentation du personnel, l'information se fera au niveau des salariés, et ce dans un délai minimal de 1 mois avant la mise en oeuvre.

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

En cas de mise en oeuvre de calendriers individualisés, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et/ou répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. En cas de circonstances imprévisibles et pour les salariés en contact avec la clientèle, ce délai peut être réduit à 7 jours. Le paiement de la rémunération, pour les salariés qui ont un calendrier individualisé, s'effectuera de manière lissée sur la base de leur horaire moyen annuel. En ce qui concerne les périodes d'absence : pour les absences indemnisées, l'indemnisation sera faite conformément aux dispositions conventionnelles applicables ; pour les absences non indemnisées, la rémunération sera diminuée de la valeur du nombre réel d'heures non effectuées.

1.7.1.3. Modalités de décompte du temps de travail effectif et information du salarié.

L'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, qui garantisse au salarié, semaine par semaine, la réalité des horaires effectués.

Le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

Le salarié sera informé, mensuellement, de la situation de son compteur "durée du travail" au moyen d'un document écrit qui lui sera remis.

1.7.1.4. Aménagement d'horaires

Dans le cadre de la modulation, les salariés pourront demander, au titre des heures effectuées au-delà de 35 heures, à bénéficier, dans la limite du cumul de ces heures effectuées au-delà de 35 heures et de la bonne marche de l'établissement, de jours entiers non travaillés en dehors des semaines planifiées à plus de 39 heures.

1.7.1.5. Rémunération

Le paiement de la rémunération s'effectuera de manière lissée sur la base de l'horaire moyen annuel.

1.7.1.6. Régularisation annuelle (4)

Si au terme de la période de modulation le nombre d'heures effectivement réalisées dépasse la moyenne annuelle de 35 heures, ou 1 600 heures, ces heures sont des heures supplémentaires et sont, au choix du salarié, soit payées, soit récupérées en temps majoré, dans les conditions légales en vigueur.

1.7.1.7. Départ de l'entreprise en cours de période annuelle

Dans le cas d'un départ de l'entreprise en cours de période annuelle, les parties conviennent que le solde du compte versé à l'intéressé tiendra compte de la seule réalité des heures effectuées et payées dans la période annuelle en cours. Une régularisation aura lieu le cas échéant.

Cependant, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

1.7.2. Modalités de recours aux CDD et au travail temporaire

De façon à harmoniser la gestion du temps de travail de l'ensemble des salariés, la modulation, lorsqu'elle est prévue dans l'établissement, est applicable aux CDD et aux contrats de travail temporaire dans les cas de remplacement de salariés absents et dans tous les cas d'accroissements temporaires d'activité.

1.7.3. Ouverture de chômage partiel

Si l'activité du secteur ou de l'établissement n'était pas conforme au calendrier prévisionnel indicatif, le chef d'établissement devra en informer le comité d'entreprise et déterminera, avec la DDTEFP, les modalités de l'éventuelle ouverture de l'indemnisation au titre du chômage partiel.

(1) Paragraphe étendu, en cas de mise en oeuvre de calendriers individualisés, sous réserve, conformément au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, de la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise précisant les conditions de changement des calendriers individualisés ainsi que les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le délai de prévenance en cas de modification des horaires est de 7 jours ouvrés (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

(3) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions du septième alinéa de l'article 212-8 du code du travail (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel sont également des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

2. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Application de la RTT

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21-1-2002 BOCC 2002-7 étendu par arrêté du 8-4-2003 JORF 19-4-2003.

2.1. Réduction du temps de travail

Dans le cadre d'une réduction conventionnelle du temps de travail dans l'entreprise et pour les salariés à temps partiel, présents au moment de la réduction, seront recherchées d'un commun accord les solutions les plus appropriées.

Les salariés à temps partiel auront le choix entre :

- la réduction de leur horaire ;
- le maintien de leur horaire au même niveau ;
- ou, avec l'accord de l'employeur, l'augmentation de leur horaire.

En cas d'abaissement de l'horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein de l'entreprise, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne l'attribution de l'indemnité compensatrice calculée pro rata temporis.

Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 29 juin 1993 ne leur seront pas applicables.

En cas de maintien ou d'augmentation de son horaire, le salarié bénéficiera d'une indemnité destinée à porter sa rémunération au niveau de celle dont il aurait bénéficié pour cet horaire après application de la réduction collective du temps de travail.

Exemple :

Rémunération d'un salarié à temps partiel : 22 heures.

Rémunération = 22/39 d'un temps plein

Si la rémunération du temps plein est de 100, la rémunération du salarié à temps partiel est de :

$$(100 \times 22) / 39 = 56,41$$

La société réduit l'horaire collectif de 39 heures à 35 heures, soit :

$$39 / 35 = 11,43 \%$$

1° Le salarié, à temps partiel, ne modifie pas son horaire : il perçoit un complément de rémunération égal à :

$$(56,41 \times 11,43) / 100 = 6,44$$

La rémunération du salarié à temps partiel sera alors de :

$$56,41 + 6,44 = 62,85$$

2° Le salarié, à temps partiel augmente son horaire à 25 heures hebdomadaires :

- il perçoit :

$$(100 \times 25) / 39 = 64,10$$

+ un complément de rémunération égal à :

$$(64,10 \times 11,43) / 100 = 7,32$$

La rémunération du salarié à temps partiel sera alors de :

$$64,10 + 7,32 = 71,42$$

En cas de vacance définitive d'un poste à temps plein dans l'entreprise, celui-ci sera proposé prioritairement aux salariés à temps partiel qui auraient compétence pour l'occuper.

2.2. Modulation des horaires (1)

Les entreprises ou établissements pourront, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, faire varier sur tout ou partie de l'année l'horaire de l'ensemble des catégories de salariés à temps partiel à condition de garantir aux seuls salariés intéressés un horaire correspondant à 25 heures minimum de travail en moyenne par semaine ou 108 heures 15 minutes mensuelles.

La modulation est conditionnée par la demande écrite du salarié concerné de l'organisation de ses horaires dans le cadre de la modulation et par l'acceptation de l'employeur.

La possibilité ainsi offerte aux salariés en poste à la date de signature du présent accord qui désireraient passer à 25 heures minimum s'effectuera au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur, dans l'entreprise, du présent accord.

Cette modulation pourra être proposée aux nouveaux contrats à temps partiel qui seront établis, après la signature du présent accord.

Sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle ne devra pas excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail. En cas de dépassement, l'horaire prévu au contrat sera modifié dans les conditions prévues par l'article L. 212-4-6 du code du travail.

La durée minimale des séquences de travail et les interruptions d'activité sont régies par les dispositions de l'accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel.

2.2.1. Programmation des périodes (2)

La programmation des volumes d'heures hebdomadaires sera établie dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

Un planning prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le programme indicatif annuel de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre du comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A défaut de représentation du personnel, l'information se fera au niveau des salariés, et ce dans un délai minimal de 1 mois avant la mise en oeuvre. Il est communiqué au personnel par voie d'affichage.

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

2.2.2. Amplitude des semaines ou mois (3)

L'amplitude semaines basses/semaines hautes ne pourra dépasser les limites suivantes :

- semaine basse : horaire contrat moins 1/5 ;
- semaine haute : horaire contrat plus 1/5.

L'amplitude mois bas/mois hauts ne pourra pas dépasser les limites suivantes :

- mois haut : horaire contrat plus 1/5 ;
- mois bas : horaire contrat moins 1/5.

La durée minimale de travail hebdomadaire sera donc de 20 heures/semaine pour les contrats hebdomadaires et de 87 heures/mois pour les contrats mensuels.

La durée du travail, en période de modulation, ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

2.2.3. Rémunération.

Le paiement de la rémunération s'effectuera de manière lissée sur la base de l'horaire moyen annuel.

2.2.4. Modalités de décompte du temps de travail effectif et information du salarié.

L'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, qui garantisse au salarié, semaine par semaine, la réalité des horaires effectués. Le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son compteur 'durée du travail' au moyen d'un document écrit qui lui sera remis.

2.2.5. Catégories exclues de la modulation.

Le présent dispositif relatif à la modulation des salariés à temps partiel ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dans leur emploi auprès de nos entreprises, les moyens de financer leurs études et qui, au moment de l'entrée en vigueur de cette clause, poursuivent des études scolaires ou universitaires.

2.2.6. Modalités et délais de notification des horaires au salarié.

Le planning prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le planning hebdomadaire de la semaine N est confirmé ou adapté en semaine N-4. Il est affiché et précise la répartition des horaires de travail de chaque salarié dans la semaine.

2.2.7. Modalités et délais de modification des horaires au salarié (4)

Sauf circonstances imprévisibles, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. Compte tenu des exigences du service à la clientèle, ce délai pourra être réduit en deçà de 7 jours et dans la limite de 3 jours avec l'accord du salarié.

(1) Article étendu sous réserve que soit fixée, au niveau de l'entreprise, en application des dispositions du 3° de l'article L. 212-4-6 du code du travail, une clause relative à la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des 6° et 7° de l'article L. 212-4-6 du code du travail (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'alinéa 2 de l'article L. 212-4-6 qui précise que la durée du travail du salarié, en période de modulation, ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du 8° de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui dispose que le délai de prévenance, en cas de modification des horaires, ne peut être ramené par convention ou accord collectif de branche étendu à moins de 3 jours (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

3. MODALITÉS DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Application de la RTT

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21-1-2002 BOCC 2002-7 étendu par arrêté du 8-4-2003 JORF 19-4-2003.

La spécificité du personnel d'encadrement doit amener les entreprises à organiser la réduction du temps de travail de façon à prendre en compte les contraintes particulières de l'encadrement dans l'organisation de son temps de travail, tout comme la latitude, la capacité à prendre des initiatives à laquelle il est attaché.

Afin de faire bénéficier l'ensemble du personnel d'encadrement et notamment le personnel au forfait, des meilleures conditions possibles de la réduction du temps de travail, les entreprises sont incitées à envisager cette réduction sous la forme soit :

- de jours de repos groupés ou non sur une semaine ;
- ou toutes autres formes négociées par les parties.

En fonction du degré d'autonomie de ces personnels, les parties signataires ont convenu d'établir des modalités différentes d'aménagement du temps de travail, et de distinguer 3 catégories de cadres auxquelles s'attachent des caractéristiques distinctes.

L'accord professionnel n'ayant pas vocation à correspondre de façon précise à toutes les situations et organisation spécifique propres à chaque entreprise, les partenaires sociaux peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

I. - Cadres dirigeants

1° Définition :

Ce sont les cadres, définis par l'article L. 212-15-1, membres de comité de direction, ou participant à la définition de la stratégie de l'entreprise, qui jouissent d'une totale indépendance dans l'organisation de leur travail.

2° Durée du travail :

Les cadres concernés ne sont soumis à aucun horaire de travail.

Le contrat de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement préciseront, le cas échéant, toute disposition particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est donc indépendante du nombre d'heures de travail.

II. - Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle ils sont intégrés

1° Définition :

Ce sont les cadres, au sens de la convention collective de branche, qui ont vocation à animer des équipes composées de salariés dont le temps de travail n'est pas organisé selon un horaire collectif unique, mais selon divers horaires collectifs ou individuels. Cette situation rend ainsi très souvent impossible l'organisation du travail du cadre à l'intérieur uniquement de l'un de ces horaires.

Ce sont également les cadres dont la fonction n'est pas simplement liée à un poste mais également à une mission dont la réalisation n'est pas guidée par des tâches pré-identifiées.

2° Durée du travail :

La durée du travail des cadres visés au présent article peut être fixée individuellement par une convention de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la convention de forfait est annuelle, la RTT prendra les formes suivantes :

a) La convention de forfait peut être établie en heures.

En l'absence d'accord ayant fixé un nombre d'heures au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le nombre d'heures est fixé à 1 600.

Le décompte des heures de travail sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

Les horaires de travail doivent s'inscrire dans les limites journalières ou hebdomadaires légales en vigueur, à la date du présent accord.

b) La convention peut également être établie en nombre de jours, chaque fois que la nature des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifie.

La convention de forfait ' jours ' fait l'objet d'une mention écrite au contrat de travail.

Ce nombre ne peut dépasser 215 jours par an ; ou 430 demi-journées. L'organisation devra privilégier une répartition du temps de travail sur 5 jours.

La demi-journée de travail s'entend comme la séquence de travail qui finit au plus tard à 14 heures ou commence au plus tôt à 13 heures.

La journée de travail s'entend comme la séquence de travail qui va au-delà de la demi-journée telle que définie ci-dessus.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à l'annualisation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

Le chef d'établissement veille à ce que la charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail soit compatible avec celle-ci.

Les cadres bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ils ne peuvent être occupés plus de 6 jours par semaine et bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée de 35 heures consécutives.

Les demi-journées ou journées de repos seront arrêtées, d'un commun accord, entre le salarié et le chef d'entreprise. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos sera fixée à l'initiative du salarié et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondante.

Le décompte des heures de travail sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

III. - Cadres dont l'organisation du travail les amène à calquer leur horaire sur l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle ils sont intégrés

1° Définition :

Peuvent être concernés les cadres au sens de la convention collective de branche dont l'organisation de travail correspond à la définition ci-dessus.

2° Durée du travail :

Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail applicables aux employés soit 35 heures en moyenne par semaine.

4. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Application de la RTT

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21-1-2002 BOCC 2002-7 étendu par arrêté du 8-4-2003 JORF 19-4-2003.

4.1. Mise en place

La mise en place d'un compte épargne-temps peut être l'une des modalités adoptées par les entreprises pour pratiquer la réduction du temps de travail.

Dans chaque entreprise, l'employeur peut mettre en place des comptes épargne-temps.

L'employeur devra à chaque fois qu'il existe consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront mettre en place ce régime après information des salariés concernés.

4.2. Conditions d'ouverture

Ont la possibilité d'ouvrir un compte, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la demande d'ouverture du compte.

La demande du salarié sera faite par écrit.

4.3. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants et conformément aux dispositions légales :

- le report des congés légaux ou conventionnels dans la limite de 10 jours par an ;

- les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux 1er et 2e alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au 1er alinéa du III du même article ;

- une partie des jours de repos correspondant à la réduction du temps de travail, dans la limite de 5 jours par an ;

- en cas de variations dans l'activité de l'entreprise, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées au compte épargne-temps, dans la limite de 5 jours par an sans pouvoir excéder 15 jours au total des années. Ces jours pourront être utilisés à titre individuel selon les modalités définies au présent article.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des 3 premiers points ne peut excéder 22 jours par an.

Pour tenir compte de la diversité des situations des entreprises, de leur organisation, de la complexité que certains aspects du compte épargne-temps peuvent générer, il revient à l'employeur, lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou en l'absence d'institution représentative du personnel, après information des salariés concernés, de préciser parmi les éléments ci-dessus ceux qu'il entend retenir pour l'alimentation du compte.

4.4. Valorisation des éléments portés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en heures ou en jour de repos. Lorsqu'il est exprimé en jours chacun des jours est comptabilisé pour 7 heures.

Leur valeur suit l'évolution du salaire de l'intéressé de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire horaire perçu au moment du départ.

4.5. Information des salariés

Une fois par an, l'employeur informe le salarié sur la situation de son compte.

4.6. Utilisation du compte

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale de 2 mois dans le cadre :

- d'un congé parental ;
- d'un congé de création d'entreprise ;
- d'un congé sabbatique.

Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit :

- un passage à temps partiel ;
- une cessation d'activité totale ou partielle d'un salarié âgé de plus de 50 ans ;
- la réalisation d'un projet personnel dans la limite des droits acquis.

Dans ce dernier cas le salarié respectera, pour sa demande, les formes prévues par les dispositions relatives au congé sabbatique. L'employeur pourra différer la prise de congés dans les mêmes conditions que celles prévues pour le congé sabbatique.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés égal à la durée minimale de 1 mois soit 22 jours de congés rémunérés.

Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à 10 ans.

En tout état de cause, le nombre de jours au crédit du compte ne pourra être supérieur à 50 jours.

Les conditions de prise du congé et sa durée maximum sont régies par les dispositions légales propres à chacun de ces congés. A son retour de congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

Les demandes de congés devront respecter les délais de prévenance légaux ou, en l'absence de textes, un délai minimum de 2 mois avant la prise de congé.

Pendant son congé, les sommes versées au salarié au titre de la liquidation du compte épargne-temps ont un caractère de salaire et sont soumises à l'ensemble des cotisations sociales.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de ses droits, le compte épargne-temps est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte selon les modalités prévues au paragraphe valorisation des éléments portés au compte.

4.7. Renonciation du salarié à son congé :

En cas de mutation d'un établissement à un autre, ou dans une filiale du même groupe, la situation sur les droits acquis, exprimée en jours ou en heures de repos, est arrêtée avec le salarié.

Ce temps de repos est transféré dans la nouvelle entité, dans la mesure où celle-ci a mis en place un compte épargne-temps.

S'il n'existe pas de compte épargne-temps, il appartient à l'employeur initial de verser, au départ du salarié, une indemnité correspondant au montant des droits acquis.

Si le salarié renonce à son congé, il doit le faire par écrit, il percevra une indemnité correspondant aux droits acquis. Les droits sont valorisés au jour de la renonciation.

Si à l'issue du délai de 5 ans le salarié n'a pas utilisé son droit à congé, il doit y renoncer.

5. ACCORD DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISES

Application de la RTT

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause celles des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant la date d'arrêté d'extension, portant sur la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

6. DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

Application de la RTT

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi composée de 2 membres par organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de membres de la délégation employeurs sera chargée du suivi de l'accord-cadre.

Elle se réunira 2 fois par an à l'initiative de la partie la plus diligente, sous la présidence de la partie patronale pendant les deux premières années d'application de l'accord afin d'établir un bilan de l'application du présent accord.

Exceptionnellement, cette commission se réunira 2 fois, au cours du premier semestre, suivant l'entrée en application de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à revoir le présent accord, si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier des éléments substantiels.

7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

Application de la RTT

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 123-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension dans les conditions visées aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

Application de la RTT

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des magasins de bricolage,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFTC commerce, services et force de vente (CSFV),

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord veillent à adapter les formations mises en place dans la branche aux réels besoins des entreprises et des salariés et aux évolutions de l'emploi.

Dans ce cadre, elles ont constaté que deux certificats de qualification professionnelle ne répondaient plus :

- d'une part, aux besoins de la branche : le CQP 'Vendeur(se) 2e échelon monovalent' et le CQP 'Vendeur(se) 2e échelon polyvalent' ;
- d'autre part, à la législation sur le temps de travail résultant des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Elles décident donc de modifier l'appellation de ces deux CQP, pour ne retenir qu'une seule appellation.

CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE : VENDEUR QUALIFIE DANS LE BRICOLAGE Article 1er

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle concerne le métier de vendeur(se) qualifié(e) dans le cadre de la formation en alternance.

Il reprend deux CQP créés par l'accord du 15 décembre 1998 : le CQP 'Vendeur(se) 2e échelon monovalent', et le CQP 'Vendeur(se) 2e échelon polyvalent'.

Il fait l'objet d'une annexe au présent accord.

CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE : VENDEUR QUALIFIE DANS LE BRICOLAGE Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il sera renouvelé chaque année par tacite reconduction.

CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE : VENDEUR QUALIFIE DANS LE BRICOLAGE Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 320-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 janvier 2003.

CAHIER DES CHARGES PÉDAGOGIQUE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (formation en alternance)

Vendeur(se) qualifié(e)

Présentation de la fonction.

En vigueur étendu

Présentation de la fonction

Selon la convention collective nationale du bricolage, un(e) vendeur(se) qualifié(e) est un(e) vendeur(se) qui a acquis une bonne connaissance des produits de son rayon et une bonne compétence à la vente, ce qui lui permet de répondre aux besoins de la clientèle.

Il (elle) participe aux tâches relatives à l'approvisionnement.

En outre, il (elle) contribue à la formation générale des vendeur(ses) 1er et 2e échelon de son rayon.

Sa classification dans le tableau des filières d'emploi de la CCNB est :

- niveau 2 ;
- degré E ;
- coefficient 160.

Le CQP 'Vendeur(se) qualifié(e)' s'adresse à des salariés de l'entreprise et à des jeunes en contrat d'alternance.

L'acquisition du CQP vendeur qualifié par la voie de la validation des acquis de l'expérience sera abordée ultérieurement par les partenaires sociaux, après publication de tous les décrets d'application de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

PLAN DU CAHIER DES CHARGES

En vigueur étendu

- I. - Définition de la qualification.
- II. - Public visé et modalités de recrutement.
- III. - Plan de formation et durée :
 1. Présentation générale de la formation.
 2. Présentation de chaque module de formation.
- IV. - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant au CQP.
- V. - Organisation de l'alternance et tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification.
- VI. - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP.
- VII. - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP.
- VIII. - Règlement des litiges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) délivrera le certificat de qualification professionnelle (CQP) sur le principe de l'engagement des acteurs de la formation à un respect rigoureux du présent cahier des charges.

I. - Définition de la qualification

En vigueur étendu

Basée sur la convention collective nationale du bricolage, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant la mission générale.

Elle constitue, pour la profession, la base commune à laquelle correspond le CQP.

II - Public visé et modalités de recrutement

En vigueur étendu

Le présent certificat de qualification professionnelle, une fois obtenu, correspond selon les diverses appellations pratiquées dans les entreprises au poste de vendeur(se) qualifié(e) dans la classification de la CCN du bricolage.

1. Public externe

Le CQP s'adresse notamment :

- à des jeunes sous contrat de qualification ;
- à des personnes en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- à des salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment en congé individuel de formation.

Niveau de départ

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise, sur la base suivante :

- titulaire du niveau V de l'éducation nationale et bénéficiant d'une expérience professionnelle supérieure à 3 ans dans le secteur du bricolage ;
- titulaire d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale, ou de niveau terminal et bénéficiant d'une expérience professionnelle.

Niveau d'employabilité

A l'issue de la formation, le niveau d'employabilité est le suivant :

- vendeur(se) qualifié(e) ;
- niveau : 2 ;
- degré : E ;
- coefficient : 160.

Le poste correspondant est attribué prioritairement au titulaire dans les conditions décrites au chapitre VI (3°) ' Reconnaissance de la qualification '.

2. Public interne à l'entreprise

Le CQP s'adresse au personnel des magasins de bricolage.

Niveau de départ

Le (la) vendeur(se) est un(e) employé(e) ayant moins de 1 an de pratique professionnelle à ce poste, qui effectue sa formation au contact du personnel de vente expérimenté et de la clientèle.

Il (elle) assure la mise en rayon des marchandises ainsi que tous les travaux s'y rapportant. Il(elle) peut être amené occasionnellement à assister la caissière.

Le coefficient rattaché à son poste de vendeur est le 120 ou le 140 de la CCNB.

Niveau d'employabilité

A l'issue de la formation, le niveau d'employabilité est le suivant :

- vendeur(se) qualifié(e) ;
- niveau : 2 ;
- degré : E ;
- coefficient : 160.

Le poste correspondant est attribué prioritairement au titulaire dans les conditions décrites au chapitre VI (3°) ' Reconnaissance de la qualification '.

III - Plan de formation

En vigueur étendu

Il présente l'ensemble des domaines de formation et des modules de formation.

Pour chaque module sont indiqués :

1. Les objectifs pédagogiques : description de ce que le stagiaire sera capable de faire à l'issue de la formation.
2. Les éléments du contenu de formation : repères des différents thèmes à traiter dans le module.

1. Présentation de la formation dans son ensemble

et des domaines de formation

CQP "Vendeur(se) qualifié(e)"

Objectif :

1. Valider par la branche professionnelle un niveau de compétences d'une personne par rapport aux exigences d'un métier.
2. Maîtriser les différents axes du métier de vendeur dans le secteur du bricolage.

Durée de la formation : 507 heures dans le cadre du contrat de qualification.

Evaluation terminale : 17 heures (comprises dans les 507 heures).

Déroulement :

Le CQP peut se faire dans le cadre :

- du contrat de qualification (CQ) ;
- du plan de formation de chaque entreprise de la branche (FC) ;
- du capital temps de formation (CTF) ;
- du congé individuel de formation (CIF) ;
- de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il se fait par formation alternée entre le centre de formation et l'entreprise. Le temps en centre de formation, soit 507 heures, doit représenter 25 % de la durée totale du contrat de travail (cf. règlement du livre IX du code du travail).

Dates du regroupement en centre (à préciser).

Schématisation des 4 axes du domaine de formation du vendeur qualifié

(Schéma non reproduit.)

Le cursus complet de formation en centre prévu par la Fédération du bricolage est de 507 heures.

Sur les 507 heures, chaque enseignant peut moduler de plus ou moins 10 % le programme défini par la CPNEFP, soit 51 heures, en fonction de sa spécificité, sans changer la durée totale définie par la CPNEFP (conformément à la réglementation sur le contrat de qualification en référence au livre IX du code du travail [art. 92]).

Fonctionnement d'une formation alternée

I. - Généralités

1) Passer d'un savoir professionnel n° 1, quel qu'il soit, à un savoir professionnel n° x validé par un CQP se fait en passant successivement du terrain (entreprise) au centre de formation. L'un et l'autre sont complémentaires.

2) Les savoirs ne sont considérés comme acquis que quand ils ont été transférés, c'est-à-dire appliqués dans un autre lieu, une autre situation, un autre

temps que celui de l'apprentissage théorique, c'est-à-dire en entreprise. Ces acquisitions se font de façon progressive et selon un processus et des moments propres à chacun des stagiaires. D'où la nécessité de ce va-et-vient entre l'entreprise et le centre de formation avec un accompagnement de personnes différentes mais complémentaires et un document de suivi.

3) De quoi sont faits les savoirs professionnels (SP) ?

SP1 : nous avons tous un savoir professionnel n° 1 de niveau différent, certes, mais composé des éléments suivants :

- notre environnement ;
- nos diplômes, de quelque niveau qu'ils soient ;
- notre éducation ;
- notre vécu personnel, non professionnel ;
- des expériences professionnelles antérieures, même de type amateur ;
- notre culture générale ;
- autres ...

SP2.3...x : nous passons aux savoirs professionnels suivants :

- en nous projetant vers un but à atteindre ;
- en utilisant le SP1 ;
- en faisant de nouvelles acquisitions ;
- en faisant des erreurs et en les corrigeant ;
- en confrontant, clarifiant, modifiant nos idées, nos pratiques, nos comportements, nos besoins ;
- en appliquant ailleurs qu'au centre de formation ;
- en utilisant les lieux ressources, les personnes ressources de notre environnement.

II. - Visualisation du passage d'un SP à l'autre

(Schéma non reproduit.)

III. - Les acteurs de la formation

Le stagiaire à l'initiative du projet de formation.

L'entreprise :

1) Lieu d'application des acquisitions faites au centre.

Lieu d'anticipation des acquisitions à faire.

Lieu de ressources de formation et d'information.

2) Les acteurs :

- le chef d'entreprise :
- partenaire de la convention ;
- employeur du stagiaire ;
- le tuteur :
- accompagne ;
- aide ;
- montre ;
- analyse ;
- les autres travailleurs amènent le stagiaire à :
- communiquer ;
- expliquer ;
- clarifier ;
- modifier ses comportements ;
- chercher ;
- les clients, sans le savoir, obligent à :
- compléter la formation ;
- modifier le comportement ;
- s'informer ;
- expliquer.

Le centre de formation :

1. Lieu de ressources de formation et d'information :

- d'apports théoriques ;
- d'apports techniques ;
- d'apports méthodologiques ;
- de conceptualisation ;
- d'analyse et de synthèse.

2. Les acteurs :

- les formateurs :
- répondent aux besoins ;
- rectifient ;
- régulent ;
- aident à l'analyse ;
- aident à organiser les savoirs.
- les autres stagiaires : par leurs réactions, leurs questions, aident le stagiaire à :

- communiquer ;
- expliquer, clarifier sa pensée ;
- se poser des questions ;
- corriger, chercher ses réponses ;
- modifier des comportements.

Ils ont souvent un rôle de déclencheurs.

III.1. Le stagiaire

Chaque stagiaire se verra remettre, dès son entrée en formation, le dossier suivant, qui comprend :

- 1) Le règlement intérieur de l'organisme de formation.
- 2) Le livret de présentation du cursus complet de formation, contenant :

- objectifs ;
- contenus ;
- modalités d'évaluation ;
- conditions d'admission ;
- les dates des regroupements en centre.

Ce document sera également remis au chef d'entreprise et aux autres acteurs de la formation (formateurs et tuteurs).

- 3) Un document de suivi de formation que le stagiaire complétera tout au long de son cursus.

Cet outil lui permettra :

- de formaliser ses objectifs ;
- de se situer dans le processus de formation ;
- de s'évaluer ;
- de communiquer avec les différents acteurs de sa formation.

Ce document est sa propriété, mais il peut être consulté par les différents acteurs de la formation.

Le stagiaire sera accompagné tout au long de son cursus de formation par un tuteur en entreprise.

III.2. Le rôle et la place du tuteur en entreprise

Le tuteur est le référent du milieu professionnel. C'est une personne ressource, il accompagne le stagiaire sur le terrain pour :

- l'aider à comprendre l'entreprise et à se situer dans celle-ci ;
- le suivre dans ses transferts de compétences apprises au centre ;
- l'aider à analyser ses erreurs et à les utiliser pour construire ses apprentissages ;
- l'aider à prendre conscience de ses manques et à identifier leur nature afin de lui donner les moyens d'y remédier ;
- lui montrer ponctuellement quelques gestes professionnels.

2. Présentation de chaque module de formation.

Le cursus du CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" en bricolage

(Schéma non reproduit.)

CQP « Vendeur(se) qualifié(e) »

Domaine A. - Mercatique, connaissance du secteur du bricolage

Module : le client, le marché du bricolage, les fournisseurs

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de ce module, le stagiaire doit avoir une bonne approche du client du bricolage afin de mieux situer sa mission et s'intégrer au mieux au sein de son unité de vente et de la profession.

Méthodes pédagogiques :

- jeux de rôle ;
- exercices pratiques sur le terrain dans différents types de magasins ;
- travaux en sous-groupe.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, transparents, magnétoscope et Internet.

Programme de formation/contenu :

A1. Le client (1 jour et demi)

1. Le client en général :

- les catégories socio-professionnelles ;
- la consommation en France ;
- achats utilitaires ou achat plaisir.

Méthode pédagogique :

a) *Exercice : demander aux participants quelles sont leurs motivations par rapport à l'achat d'une voiture ; conclure par les différentes motivations d'achat (Maslow) ;*

b) *Jeux de rôle mettant en présence un vendeur et des clients ayant des motivations différentes ;*

c) *Observation et questionnement de clients en magasin avec une grille d'observation.*

2. Le client du bricolage :

- faire la liaison du client en général avec les motivations du client bricolage, pour les mettre en évidence ;
- qu'est-ce que cela implique sur la manière de faire le métier ;
- la typologie des clients du bricolage.

3. Les tendances socio-porteuses :

- mettre en évidence les tendances lourdes : temps, plaisir, personnalisation, écologie, santé, famille... ;
- quelles réponses par rapport à ces tendances : gain de temps, bricolage plaisir : produits facilitant, etc.

4. Les différentes études de marché :

- études de marché :
- objectifs et analyse d'études de marché ;
- connaissance du vocabulaire : taux de pénétration, zone de chalandise...
- différentes possibilités de connaître et de fidéliser le client :
- service consommateur, carte de fidélité, assistance téléphonique, etc. ;
- comment remonter l'information client aux services internes de l'entreprise (achats, marketing) afin d'améliorer tout ce qui se passe en amont du magasin (logistique, merchandising, packaging, étiquetage...), etc.

Méthode pédagogique :

- Lecture de plusieurs études de marché.*
- Demander une synthèse et un plan d'action.*

A2. Le marché du bricolage (1 jour et demi)

1. Origine et perspective :

- l'origine du bricolage ;
- points de repère principaux de la convention collective nationale du bricolage : sensibilisation au statut de salarié ;
- l'histoire de la distribution ;
- les perspectives : regroupement, nouvelles technologies.

2. Les différents concepts de distribution :

- hyper, GSB, spécialiste, hyper spécialistes, négociants, VPC, Web... ;
- les différents leviers utilisés par les intervenants : prix, choix, services...

Méthode pédagogique :

- Demander qui sont les principaux intervenants et les faire regrouper par type de distribution.*
- Etude de concurrence :*

Leviers utilisés : faire réaliser sur un centre commercial l'achat d'un produit ou d'une combinaison de produits ; le participant aura à se rendre dans un hyper, chez un spécialiste, dans une GSB, sur le Web et décrire ce qu'il a ressenti.

L'animateur conclura sur les différents leviers utilisés pour faire venir le client.

3. La communication commerciale (publicité) :

- les différents médias utilisés et leurs vocations : prospectus, affichage, radio, Web, etc. ;
- les différents types de message en fonction de la politique commerciale de l'enseigne.

Méthode pédagogique :

- Analyse de prospectus d'intervenants différents : quels messages font-ils passer ?*
- Analyse sur le terrain du ressenti client par rapport à ces messages : dégager la cohérence et les écarts éventuels entre le message passé dans la publicité et ce qui se passe sur le lieu de vente.*

A.3. Les fournisseurs (1 jour)

1. Les différents rayons :

- implantation ;
- assortiment.

2. Les fournisseurs :

- le choix : critères, modalités ;
- leur rôle ;
- leur positionnement.

3. Le référencement :

- pourquoi ;
- quand ;
- comment.

Conclusion

(1 jour dont 1/2 jour en binôme de briefing)

La mission (comportement, attitude) du vendeur dans ces différents concepts de distribution.

Méthode pédagogique :

- Faire définir par les participants quelle valeur ajoutée ils peuvent apporter dans les différents concepts de distribution.*
- Rencontrer des vendeurs dans différents concepts et échanger avec eux.*
- Synthèse des travaux en sous-groupe.*

Méthode d'évaluation :

- rapport, présentation dossier de synthèse des grandes surfaces du bricolage (discounter, surfaces, panorama, nombre...) ; les différentes formes de commerce.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B1. - Législation commerciale et sécurité

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- sensibiliser le stagiaire aux problèmes de sécurité en magasin et à la législation sur l'affichage.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, étude de cas concrets, évaluation des risques, élaboration de procédures.

Conditions matérielles :

- rétroprojecteur, transparents, vidéos, statistiques.

Programme de formation/contenu :

Sécurité (1 jour et demi)

1. Précautions à prendre :

- port de tenue de sécurité ;
- à faire, à ne pas faire.

2. Gestes et postures.

Législation commerciale (1/2 jour)

La promotion des ventes :

- ambiance, décoration du magasin, signalisation ;
- la publicité et l'information sur le lieu de vente ;
- l'animation et la sonorisation du point de vente.

La publicité des prix :

- l'affichage des prix (euro) ;
- l'affichage des prix à l'unité de mesure ;
- la baisse du prix ;
- la vente au prix coûtant ;
- la réduction en valeur absolue et en pourcentage.

Soldes, braderie, liquidations ;

Réglementations particulières (produits dangereux).

Méthode d'évaluation :

- validation des acquis par le biais d'exercices concrets et d'études de cas.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B2. - Réception des marchandises

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de maîtriser l'intégralité du processus de réception (contrôle qualitatif et quantitatif des marchandises et documents).

Méthodes pédagogiques :

- exercices, mise en situation, documents types, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, magnétoscope + TV, documents types, déplacements en magasin.

Programme de formation/contenu :

- le local ;
- le réceptionnaire (profil et mission) ;
- processus de réception ;
- les procédures et documents types ;
- les litiges ;
- les retours ;
- le SAV ;
- relations du vendeur/réception ;
- le traitement des emballages.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des connaissances acquises au travers d'un exercice appliqué à leur entreprise.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B2. - Démarque

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- sensibiliser le stagiaire sur l'importance de la démarque, lui apporter les outils et les méthodes pour la combattre.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas sur un plan de magasin et sur le terrain, élaboration de procédures, vidéos, statistiques.

Conditions matérielles :

- paperboard, magnétoscope + TV, rétroprojecteur, plan de magasin.

Programme de formation/contenu :

- les différentes sources de démarque ;
- identification de la démarque connue ;
- procédures de contrôle et suivi de la démarque connue ;
- les sources de la démarque inconnue ;
- identification de la démarque inconnue ;
- incidences de la démarque ;
- la lutte contre la démarque et les actions à mener.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acquis au travers de la réalisation d'une étude de cas concrète.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B3. - Merchandising

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable d'optimiser les ventes de son rayon en le rendant plus attractif.

Méthodes pédagogiques :

- transparents, vidéos, étude de cas sur le plan création de gammes à partir de documents fournisseurs, exercices pratiques sur gondoles.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, TV + magnétoscope.

Programme de formation/contenu :

- historique/définition ;

- les acteurs du merchandising ;

- le comportement consommateur ;

- notions du merchandising (20/80, méthodes d'implantations) ;

- gestion TG + podiums ;

- savoir lire et mettre en œuvre un plan d'implantation ;

- rôle du vendeur en animation ;

- divers matériels d'agencement utilisés (grille, tablette...) ;

- lexique à typologie.

Méthode d'évaluation :

- contrôler le niveau de connaissances acquises par le biais d'exercices pratiques :

- intérêt de la visibilité de la gamme et non à l'étude de l'implantation.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B4.1. - Calculs commerciaux

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de maîtriser des calculs de base afin de déterminer des prix de vente, marge, TVA, l'influence d'une remise.

Méthodes pédagogiques :

- des exercices pratiques permettant l'assimilation et les réflexes de calcul.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, transparents, calculatrice, catalogues produits.

Programme de formation/contenu :

- principes arithmétiques (règle de 3, 4 opérations, périmètre, volume, pourcentages) ;

- constitution d'un prix de vente ;

- les éléments du prix d'achat ;

- le prix de revient ;

- la TVA ;

- la marge, le coefficient ;

- le taux de marge, le taux de marque ;

- applications et exercices ;

- prix psychologiques.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acquis grâce à des exercices appliqués.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B4.2. - Démarque

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit comprendre la logique de la gestion de stock de son rayon sans ruptures et sans surstock.

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, calculette.

Programme de formation/contenu :

- délais de livraison, fréquence de réassort ;

- notion de mini/maxi ;

- méthodes de calculs manuels ;

- déclenchement et passation des commandes ;

- la réaction à la rupture et au surstock face au client ;

- capacité linéaire.

Méthode d'évaluation :

- validation des acquis au travers de la réalisation d'un contrôle continu et d'exercices.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B5. - Affichage pancartage

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de rédiger une signalétique directionnelle et promotionnelle.

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques avec outils adaptés, exemples.

Conditions matérielles :

- paperboard, feutres, feuilles, cartons promotion, informatique.

Programme de formation/contenu :

- directionnelles ;

- promotionnelles ;

- informatives ;

- les supports d'affiches ;

- l'affichage : élément de communication ;

- comment réaliser une affiche ;

- graphisme : alphabet et chiffres ;

- normes et codes couleurs ;

- la mise en page ;

- réalisation d'une série d'affiches.

Méthode d'évaluation :

- visite critique en magasin sur problème de balisage, affichage, pancartage.

Domaine C. - Vente en communication

Module vente et communication

Durée : 10 jours (70 heures).

Objectifs pédagogiques :

- faire prendre conscience aux stagiaires de l'importance de l'écoute, de l'analyse des besoins et motivations de son client dans la démarche de conseil et de vente en développant les notions de communication, de compétences techniques et relationnelles et de service.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, jeux pédagogiques, travaux de groupe, entraînements enregistrés et commentés.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable + vidéoprojecteur, caméscope, différents produits ou emballages (3 ou 4 par rayon).

Programme de formation/contenu :

Jour 1 : la communication (les règles et les types de questions).

Jour 2 : la communication verbale et non verbale.

Jour 3 : le comportement et l'attitude positive (les mots à éviter).

Jour 4 : s'exprimer et se faire comprendre (écouter et faire preuve d'empathie).

Jour 5 : les différents types de clients et la découverte des besoins.

Jour 6 : la découverte des motivations et la reformulation.

Jour 7 : l'argumentation et les services offerts.

Jour 8 : le traitement de l'objection.

Jour 9 : la conclusion et les ventes complémentaires.

Jour 10 : évaluation sous la forme de cas pratiques (entraînement à la vente).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises et la méthodologie à travers les sketches de vente et mettre en avant les points à améliorer.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 1. - Créer le réflexe d'autoformation

Durée : 5 jours (35 heures, dont 1/2 journée de présentation du dispositif).

Objectifs pédagogiques :

Amener l'apprenti :

- à acquérir des méthodes pédagogiques afin d'apprendre à apprendre ;

- à développer une procédure de recherche d'informations, de solutions de problèmes dans une dynamique de transférabilité ;

- identifier une famille de produits, repérer une structure de gamme de produits, argumenter un produit.

Familles de produits :

- toutes.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas par travaux pratiques, jeux de rôles ;

- 2 journées théorie et travaux pratique, 2 journées transfert sur la réalité, 1 journée synthèse.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, caméscope, téléphone, internet (fiches produits, CD-Rom, intranet s'il y a lieu...).

Programme de formation, contenu :

- analyse de la situation (demande du client, construction d'une nouvelle gamme, réappropriation d'un nouveau produit) : différentes phases et points clés, pour quels objectifs opérationnels ;

- mise au point d'une check-list des connaissances à transmettre et des objectifs à atteindre ;

- détermination des différentes sources d'information et leur exploitation.

Méthode d'évaluation :

- rapport et soutenance sur la famille de produits étudiée ;

- évaluation lors de la journée de synthèse + évaluation de cette capacité à s'autoformer dans le cadre de l'évaluation globale du CQP.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 2. - Carrelage, sanitaire, plomberie). - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures)

Objectifs pédagogiques :

- identifier toutes les familles de produits des rayons carrelage, sanitaire, plomberie ;

- apporter l'aide au choix de la demande simple et explicite du client sur les rayons mentionnés.

Familles de produits :

- carrelage :

- les carreaux de matière céramique : grès cérame, grès étiré, grès émaillé, terre cuite, faïence ;

- les produits de mise en œuvre : préparation des supports, colles, entretien, accessoires de pose et de finition ;

- sanitaire :

- les différents appareils sanitaires : matières, formes et aspect ;

- plomberie :

- alimentation, évacuation : choix des matériaux et des diamètres, méthodes théoriques de mise en œuvre ;

- la robinetterie : principe de mise en œuvre ;

- les appareils de production d'eau chaude (instantanée, accumulation) : présentation des différents moyens de production.

Méthodes pédagogiques :

- amener l'apprenti à s'approprier une méthodologie de recherche d'informations ;

- fournir à l'apprenti les grands principes de segmentation des produits en fonction des besoins du client.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;

- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : découverte des produits céramiques (carrelage), modes de fabrication, classification, avantages/limites et destination des produits.

Jour 2 : découverte des différents supports et des produits de mise en œuvre, choix des produits selon leur destination et leur usage (carrelage).

Jour 3 : découverte des différents produits d'alimentation, d'évacuation et de robinetterie : avantages/limites, fonctionnement ; notions de confort d'eau chaude sanitaire (les différents types d'appareils).

Jour 4 : découverte des appareils sanitaires : baignoire, lavabo, douche, WC, les meubles + quelques règles basiques d'aménagement de l'espace pour une pièce d'eau.

Jour 5 : méthode de mise en œuvre des produits d'alimentation, de robinetterie, des appareils sanitaires et de l'évacuation.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;

- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 2. - Carrelage, sanitaire, plomberie

Module de spécialisation.

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (caractéristiques techniques, conseils d'utilisation ou de pose des produits) afin de guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

Celles du module de base carrelage, sanitaire, plomberie :

- les produits carrelage de matière non céramique (marbre, mosaïque de verre, carreaux de ciment) ;

- les différents produits de production d'eau chaude sanitaire (chauffe-eau instantané et à accumulation) ;

- le traitement de l'eau : antitartre, les filtres, les adoucisseurs d'eau ;

- les produits de chauffage central (présentation).

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques de mise en œuvre, entraînement à l'argumentation et à la vente, utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;

- différents produits liés au thème du jour + échantillons et consommables utiles à la réalisation des exercices pratiques de mise en œuvre ;

- atelier et outils pour la mise en œuvre des produits.

Programme de formation, contenu :

Carrelage (5 jours).

Jour 1 : rappel des différentes familles de carreaux de matière céramique, découverte des carreaux de matières non céramiques ; définition des avantages qu'apporte chaque famille de produits et des bénéfices que les clients peuvent en retirer.

Jour 2 : les différentes règles de la mise en œuvre des produits selon la nature des supports, découverte des accessoires techniques ; reconnaissance des

principales origines des désordres d'un mur ou d'un sol carrelé.

Jour 3 : les règles de pose, de traçage, de coupe et de calepinage des carreaux de sol et mur.

Jour 4 : mise en œuvre des carreaux sol et mur au travers des différentes règles étudiées.

Jour 5 : mise en œuvre des carreaux sol et mur au travers des différentes règles étudiées.

Plomberie (5 jours).

Jour 1 :

- analyser les besoins du client, faire une étude thermique et une étude des critères de confort ; utiliser des formules simplifiées en vue d'une application rapide ;
- notions d'électricité ;
- découverte approfondie des appareils de production d'eau chaude.

Jour 2 : le traitement de l'eau : les différents systèmes de filtrage et antitartre, modes de fonctionnement et argumentation ; découverte succincte des différents systèmes et appareils de chauffage.

Jour 3 : étude d'une installation complète (sanitaire et chauffage) d'une habitation, branchement d'un chauffe-eau électrique et/ou gaz + visualisation du montage d'un adoucisseur.

Jour 4 : mise en œuvre d'un réseau d'alimentation et d'évacuation, branchement d'appareils sanitaires et de robinetterie ; utilisation des différents raccords et produits de soudure.

Jour 5 :

- spécificités des alimentations en gaz, ventilation des locaux recevant des appareils alimentés au gaz ;
- notions de régulation ;
- intervention sur une installation de chauffage : montage d'un radiateur, installation d'un système de régulation ;
- visualisation du montage d'une chaudière.

Sanitaire (5 jours).

Jour 1 : les bases essentielles de la décoration : les couleurs, les tendances et la mise en ambiance des produits ; les harmonies et le langage des couleurs au travers des produits de la gamme carrelage et sanitaire.

Jour 2 : aménagement de l'espace d'une salle de bains en tenant compte des contraintes techniques et du projet de décoration du client.

Jour 3 : découverte technique des produits hydro, balnéo, cabines de douches ; argumentation des produits, apprendre à transformer les caractéristiques techniques en arguments.

Jour 4 : argumentation des produits « meubles et salle de bains » ; training de vente.

Jour 5 : conception et argumentation d'un projet de réalisation d'une salle de bains en utilisant un vocabulaire adapté au client.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, synthétiser, exploiter les informations et à proposer une solution globale au client en utilisant les bons arguments ; contrôler le niveau de connaissance acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 3. - Peinture, décoration, revêtements de sols souples, droguerie, luminaire). - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- guider les stagiaires dans le rayon décoration à la découverte de chaque famille de produits de façon à se repérer et à guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produit :

- peinture ;
- décoration ;
- revêtements de sols souples ;
- droguerie ;
- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, applications simples.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- différents produits liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : les peintures : découverte du rayon et des produits ainsi que de leurs destinations.

Jour 2 : les revêtements muraux : découverte du rayon et des produits, ainsi que de leurs destinations.

Jour 3 : les revêtements de sol : découverte du rayon et des produits, ainsi que de leurs destinations.

Jour 4 : les produits de droguerie : découverte du rayon et des produits ainsi que de leurs destinations.

Jour 5 : le luminaire intérieur : découverte du rayon et des produits ainsi que de leurs destinations.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 3. - Peinture, décoration, revêtement de sol souples, droguerie, luminaire). - Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (techniques d'application, préparation des supports, ventes complémentaires) du rayon décoration de façon à guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

- peinture ;
- décoration ;
- revêtements de sols souples ;
- droguerie ;
- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- application de différents produits liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : la couleur.

Jours 2 et 3 : les poudres : plâtre, ciment, chaux, enduits (fabrication, diagnostics des supports, techniques d'application).

Jours 4 et 5 : les peintures intérieures, pinceaux, rouleaux (différences, conditions d'application, guider le client dans son choix).

Jour 6 : applications (applications de différents enduits et peintures).

Jour 7 : les peintures de façade (différences, conditions d'application, guider le client dans son choix).

Jours 8 et 9 : les revêtements de sols (moquette et revêtements de sol plastiques, composition, comparatifs).

Jour 10 : les revêtements muraux (papiers peints, PVC, moquette, guider le client dans son choix).

Jour 11 : applications et collages (pose de revêtements muraux).

Jour 12 : les produits liquides de base de la droguerie (essences,

alcools, acides) ; les nettoyeurs et les déboucheurs (produits techniques à destination définie, comment guider le client).

Jours 13 et 14 : les produits pour cuirs et métaux (choix, particularités, techniques d'utilisation).

Jour 15 : les stores, barres à rideaux.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'application pratique.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 4. - Bois menuiserie. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier toutes les familles de produits du secteur bricolage : bois et menuiseries ;
- apporter l'aide au choix au client sur le secteur mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- applications des différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : les essences de bois (densité, résistance, avantages, traitement, utilisation. Les sources d'information de type www.boistropicaux.fr).

Jour 2 : les panneaux (historique des panneaux à base de bois ; les panneaux par rapport au bois massif ; les différentes technologies (lattes, particules, mélaminés, contre-plaqués...).

Jour 3 : prise de cotes (savoir prendre les mesures).

Jour 4 : les parquets (connaître les différents types de parquets et leur préconisation).

Jour 5 : menuiseries intérieures (connaître les différents produits de portes et de placards).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 4. - Bois menuiserie. - Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits et leurs utilisations afin de guider les clients, mieux questionner le client pour mieux le conseiller, savoir préconiser et vendre les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- applications des différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : local bois (manipuler sans danger les panneaux de bois, minimiser les pertes de produits. Gestion des chutes sans faire de découpe).

Jours 2 et 3 : le parquet (savoir mettre en œuvre les différents produits, pose flottante, code, motif décoratif...).

Jour 4 : plan de travail lamellé collé (savoir prendre les mesures et connaître les différentes coupes).

Jours 5 et 6 : les cuisines (connaissance et utilisation des produits ; maîtriser la prise en charge des besoins du client : choix du style, les mesures, les accessoires, savoir établir un devis).

Jour 7 : les portes de placard (choix des matériaux, prise de mesures, devis, mise en place du produit).

Jours 8 et 9 : portes (intérieures et extérieures) et fenêtres, les différentes essences de bois et leurs caractéristiques. Les termes du métier (dimensions, glossaire...), les prises de cote, les normes en matière d'ouverture, techniques de mise en œuvre.

Jour 10 : escaliers (définition et positionnement des différents types d'escaliers. Lexique, prise de cotes et mise en place).

Jour 11 : les fenêtres de toit (l'environnement et la pose complète d'une fenêtre de toit, les avantages).

Jour 12 : balustrade (connaître les garde-corps et les règles de sécurité ; prise de mesures, montage, démontage des éléments, mise en œuvre).

Jour 13 : menuiseries PVC (connaître les différents produits, les garanties et les labels ; la prise de cotes et la pose). Lambris et portes PVC (connaître les domaines d'utilisation du matériau, savoir mettre en œuvre).

Jour 14 : les principes de la découpe appliqués au verre et au bois (minimiser les pertes de produits).

Jour 15 : les portes de garage (connaissance et utilisation des produits ; maîtriser la prise en charge des besoins du client : choix du style, les mesures, les accessoires, savoir établir un devis).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier toutes les familles de produits du secteur bricolage : jardin et matériaux ;
- apporter l'aide au choix au client sur le secteur mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- applications des différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : la saisonnalité des ventes (apprendre à mettre en avant les produits en fonction de la saison) ; semences et gazons (connaître les produits et leur utilisation).

Jour 2 : engrais et phytos (connaître les produits associés au support de culture, terreau, amendements, correcteur de pH...) ; outillage à main de jardin (connaître les produits et leurs techniques, les avantages et l'utilisation).

Jour 3 : la motoculture (connaître les produits et leur technique).

Jour 4 : matériaux de gros œuvre (parpaings, poutres, agrégats...) présentation, identification des produits en vente et leur utilisation.

Jour 5 : matériaux de second œuvre (présentation, identification des produits en vente et leur utilisation).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits et leurs utilisations afin de guider les clients, mieux questionner le client pour mieux le conseiller, savoir préconiser et vendre les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- applications des différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : la motoculture (connaître les avantages et l'utilisation des produits).

Jour 2 : taillanderie (connaître les taille-haies et les débroussailluses, l'utilité et les techniques d'utilisation de chaque produit).

Jour 3 : engrais, phytos (connaître l'utilisation des produits associés au support de culture/terreau, amendements, correcteur de pH..., les engrais et les produits d'entretien).

Jour 4 : arrosage (connaître les produits, leur technicité et leur mise en œuvre).

Jour 5 : le mobilier de jardin (connaître les produits, leur matière première et leurs avantages).

Jour 6 : l'assainissement (connaître l'assainissement et ses normes, la réglementation, l'évacuation des eaux, le fonctionnement de la fosse septique, l'installation).

Jour 7 : l'outillage et les accessoires de construction (connaître les produits, les techniques, les avantages et l'utilisation du gros et du second œuvre, échelle, échafaudage, bétonnière...).

Jour 8 : l'étanchéité (apprendre les bases techniques et les méthodes d'application nécessaires à la préconisation de solution d'étanchéité).

Jour 9 : les poudres et agrégats (connaissances générales sur les mortiers et les enduits, choix du produit et pose).

Jour 10 :

- les cloisons intérieures (savoir mettre en œuvre les cloisons légères et isolées, les différents types d'installations possibles) ;
- les plaques de plâtre [(les normes françaises), connaître les différents supports ossature métallique, accrochages...] et savoir poser les plaques.

Jour 11 : isolation, les techniques des différents produits (laine de roche, de verre...) et pouvoir isolant, pose.

Jour 12 : les sols, dallage et pavage (savoir réaliser la remise en état d'un sol et les techniques de finition).

Jour 13 : planchers et hourdis, les termes du métier (les règles de base et la prise de cotes et mise en œuvre).

Jour 14 : les éléments de construction (connaître les produits et leur utilisation) briques, parpaings...

Jour 15 : la couverture (connaître les produits et leur mise en œuvre, tuiles, bardeau...).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier toutes les familles de produits du secteur bricolage : outillage, électricité et quincaillerie ;
- apporter l'aide au choix de la demande simple et explicite du client sur le secteur mentionné.

Familles de produits :

- électricité ;
- installation électrique ;
- électronique domestique : antennes, motorisations de portails, téléphonie, alarmes... ;
- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.
- outillage :
- outillage spécialisé ;
- outillage à main standard ;
- électroportatif et consommables ;
- équipement d'atelier et machine-outil.
- quincaillerie :
- bâtiment ;
- sécurité ;
- fixation ;
- ameublement.

Méthodes pédagogiques :

- amener l'apprenti à s'approprier une méthodologie de recherche d'informations ;
- fournir à l'apprenti les grands principes de segmentation des produits en fonction des besoins du client.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : découverte de l'électricité et de l'installation électrique, notions de base, normes.

Jour 2 : étude de montages simples de chauffage, alarmes, antennes.

Jour 3 : étude des grands principes pour l'outillage 1 (à main), 2 (électrique), 3 (motorisé).

Jour 4 : quincaillerie (les grands principes pour la fixation et la sécurité).

Jour 5 : quincaillerie (suite), les grands principes pour l'ameublement, le bâtiment et la quincaillerie décorative.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;
- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité

Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (caractéristiques techniques, conseils d'utilisation ou de pose des produits) afin de guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

- électricité :
- installation électrique ;
- électronique domestique : antennes, motorisations de portails, téléphonie, alarmes ;
- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.
- outillage :
- outillage spécialisé ;
- outillage à main standard ;
- électroportatif et consommables ;
- équipement d'atelier et machine-outil.
- quincaillerie :
- bâtiment ;
- sécurité ;
- fixation ;
- ameublement.

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques de mise en œuvre et d'utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur, atelier ;
- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Electricité (5 jours) :

Jour 1 : l'installation électrique (apprentissage du montage et respect des normes).

Jour 2 : le chauffage (les différents modèles, la régulation et la programmation ; la ventilation permanente ou ponctuelle).

Jour 3 : les antennes terrestres et satellites (apprentissage du montage).

Jour 4 : les alarmes (étude des avantages et inconvénients des systèmes filaire et radio. Apprentissage du montage de systèmes simples).

Jour 5 : principes de montage de la motorisation de portails, de volets et de portes de garage.

Outillage (5 jours) :

Jour 1 : l'outillage à main standard et spécialisé.

Jour 2 : l'électroportatif et ses accessoires (utilisation en fonction des différents supports, connaissances des caractéristiques du produit).

Jour 3 : les machines d'atelier.

Jour 4 : la soudure et l'outillage du plombier.

Jour 5 : les machines à bois et l'outillage à main du bois.

Quincaillerie (5 jours) :

Jour 1 : les fixations (savoir guider le client dans son choix).

Jour 2 : la quincaillerie de l'ameublement (savoir utiliser les produits et conseiller le client).

Jour 3 : la quincaillerie du bâtiment (connaître tous les produits, leur utilisation et savoir guider le client dans son choix).

Jour 4 : la quincaillerie de la sécurité (connaître tous les produits, leur utilisation et savoir guider le client dans son choix).

Jour 5 : la quincaillerie de la décoration (connaître les styles, les formes et les matières et savoir guider le client dans son choix).

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;
- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

IV - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant à un CQP

En vigueur étendu

Tout organisme de formation ou toute enseigne organisant une action de formation devant conduire au CQP est tenu de la déclarer à la fédération des magasins de bricolage (FMB), agissant pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), au moins 30 jours avant le début de la formation, en joignant :

- le programme de formation établi en conformité au présent cahier des charges ;
- le calendrier de la formation.

La FMB, agissant par délégation et en lien avec la CPNEFP :

- accuse réception de cette déclaration en portant un avis sur la conformité du projet au présent cahier des charges avec, au besoin une demande d'explications ;
- informe régulièrement des formations en cours conduisant au CQP.

V. - Organisation de l'alternance et tutorat pour la préparation du certificat de qualification professionnelle (CQP) en contrat de qualification.

En vigueur étendu

1. Articulation formation en centre de formation-formation en magasin

Présentation :

Les deux pôles de formation (centre de formation et magasin) doivent concevoir ensemble la formation du jeune.

(Schéma non reproduit)

Tout doit être mis en oeuvre pour assurer l'insertion du jeune (au centre du dispositif) dans l'entreprise et dans la branche professionnelle et lui donner une qualification professionnelle adaptée et reconnue.

Le magasin et l'organisme de formation se doivent d'établir des liens réels :

- administratifs, par l'établissement d'une convention de formation faisant référence au CQP ;
- pédagogiques, sur les objectifs, stratégies de formation et procédures de suivi.

Il appartient aux différents partenaires de concrétiser leur coordination à partir des axes proposés page suivante, le livret de suivi étant imposé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

2. Le tuteur

a) Définition

Dans toute formation en alternance entre l'entreprise et un centre de formation, la fonction du tuteur au sein de l'entreprise revêt une importance capitale tant pour le formé que pour la réussite même de la formation.

Le mot ' tuteur ' vient du latin *tutor*. Il définit le plus souvent une perche, une armature qui soutient une jeune plante ... Dans le cadre de la formation, la définition est celle donnée par le livre ' 700 mots-clés de l'éducation ' :

'Personne confirmée pour sa compétence placée près d'une personne débutante'.

Le tuteur a pour caractéristiques essentielles :

- d'être un salarié de l'entreprise ;
- d'avoir une expérience professionnelle reconnue.

Pour être pleinement efficace dans sa mission, il se doit :

- de partager le projet de l'entreprise ;
- d'être motivé par la promotion des hommes et l'insertion des jeunes ;

- d'accepter de privilégier cette fonction.

b) Désignation

La fonction de tuteur est assurée par un salarié de l'entreprise d'accueil, avec l'accord de l'intéressé, ou par l'employeur lui-même. Le choix du tuteur (fonction, qualification...) doit tenir compte de l'objectif à atteindre ; il doit avoir une formation au moins équivalente à celle visée par la formation du jeune. Le tuteur ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes en alternance (deux jeunes lorsque l'employeur assure la fonction de tuteur). De plus, il doit pouvoir disposer du temps nécessaire au suivi du jeune.

Cette désignation est régie par les textes réglementaires portés au code du travail, et notamment par :

- le décret n° 92-463 du 25 mai 1992 pour les contrats de qualification ;
- le décret n° 92-408 du 27 avril 1992 pour les contrats d'adaptation.

c) Rôles et missions

Le tuteur est chargé, d'après les textes réglementaires :

- de suivre le déroulement des actions de formation ;
- d'exercer un rôle de conseil auprès du jeune, de l'accueillir et de l'informer pendant toute la durée du contrat ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui contribuent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ;
- de participer à l'évaluation et bilan du contrat.

Le tuteur est chargé de transmettre son savoir et son métier et de faciliter l'intégration du jeune dans le domaine professionnel.

d) Formation

La CPNEFP ainsi que l'ensemble des tuteurs se préparent à exercer leur mission dans le cadre d'actions de formation pouvant être financées sur le budget alternance par un OPCA, en vue de les aider à :

- préparer l'arrivée du jeune ;
- accueillir et accompagner le jeune ;
- être médiateur entre l'alternant et les deux pôles de formation ;
- participer à la formation du jeune ;
- transmettre des savoirs : savoir-faire et savoir-être en situation ;
- choisir et organiser des tâches et des apprentissages ;
- évaluer ;
- établir un bilan en fin de formation.

VI - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP

VI - Suivi de la formation acquisition et reconnaissance du CQP.

En vigueur étendu

1. Suivi de la formation

Seuls les centres de formation agréés par la CPNEFP seront habilités à assurer la formation de CQP.

La CPNEFP suggère que les deux pôles de formation (entreprise et centre de formation), dans le cadre de la préparation au CQP :

1. Etablissent un livret d'accueil et de présentation du CQP adapté au public en formation ;
2. Se conforment à un livret unique de suivi comprenant :
 - des fiches alle-/retour entre les deux pôles (fiches de liaison) ;
 - des fiches d'évaluation des compétences en lien avec les modules de formation à remplir par les deux pôles (fiches d'évaluation par domaine) ;
 - des fiches de bilan final (fiche de bilan final).

Ce livret sera intégré au dossier à remettre à la CPNE FP pour la délivrance du CQP.

2. Acquisition du certificat de qualification professionnelle par le contrôle continu

Formation théorique : validation par les formateurs de l'organisme de formation.

Acquisition des savoir-faire : validation par les tuteurs en situation de travail.

En fin de formation, la validation s'opère par l'avis favorable d'au moins deux des trois personnes suivantes : le responsable de l'organisme de formation, le tuteur ou le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

L'obtention définitive des CQP sera rendue par la CPNEFP.

Une commission d'appel sera constituée au sein de la CPNEFP pour résoudre les litiges pouvant survenir au cours ou au terme de la formation. Le stagiaire pourra saisir la commission par écrit en motivant sa demande.

3. Reconnaissance de la qualification

La validation donne à la personne le certificat de qualification professionnelle.

L'acquisition de ce certificat donne à la personne un niveau d'employabilité reconnu pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Changement de coefficient :

- l'acquisition des certificats professionnels est destinée à préparer à la tenue une mission qualifiée ;
- seule la tenue effective du poste entraîne l'attribution du coefficient correspondant à la qualification acquise, eu égard aux dispositions des accords de classification (professionnels ou, le cas échéant, d'entreprise) ;
- à la condition qu'il y ait un poste disponible requérant cette qualification, ce poste sera destiné prioritairement au titulaire du certificat de qualification professionnelle.

4. Contrôle de la CPNEFP

La CPNEFP peut, à tout moment, déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative, ou saisie par un salarié concerné, un employeur concerné, un représentant d'une organisation syndicale présente dans l'entreprise.

1. Fiches de liaison

Suivant le dispositif mis en place pour l'atteinte du CQP, on établira autant de fiches que nécessaire pour les allers et retours entre les deux pôles et, au minimum, une fiche par trimestre.

Période de formation en magasin et organisme de formation

1. Période en organisme de formation

du..... au

Modules étudiés	Domaine	Module	Durée-formation
Appréciations de l'équipe pédagogique sur le travail et le comportement du jeune			
Message de l'équipe pédagogique au tuteur			
	Date : Signature :		

2. Période en magasin
du..... au

Description des principales tâches accomplies et des acquis au cours de la période	
Appréciations du tuteur sur le travail et le comportement du jeune	
Message du tuteur (et magasin) aux formateurs	
	Date : Signature :

2. Fiche d'évaluation par domaine

Dans chacun des domaines de formation, pour chaque objectif visé :

- l'organisme de formation portera une évaluation s'il s'agit de savoir ;
- l'entreprise, par l'intermédiaire du tuteur, portera une évaluation s'il s'agit de savoir-faire et savoir-être.

Au bas de chaque fiche d'évaluation, les nombres des différents avis seront récapitulés.

GRILLE POUR L'ÉVALUATION DE SAVOIR-FAIRE	
A	Effectue la tâche en toute autonomie
B	Effectue la tâche sans une complète aisance
C	Est capable d'effectuer partiellement la tâche
D	N'est pas capable d'effectuer la tâche

GRILLE POUR L'ÉVALUATION DE SAVOIR	
A	Maîtrise totale
B	Maîtrise moyennement
C	Maîtrise faiblement
D	Ignore

Fiches d'évaluation en vue du certificat de qualification professionnelle - Vendeur(se) qualifié(e) - Bricolage - Modules A et B
(Tableaux non reproduits).

3. Fiches de bilan final

<p>A l'issue de la formation d'une durée de heures , l'équipe pédagogique du centre de formation se prononce en vue de l'obtention du CQP Mme, Mlle, M. en émettant " un avis favorable " un avis défavorable A , le Signature et cachet</p>	<p>Explications de l'avis (éléments d'appréciation portant sur les acquis, le comportement...)</p>
--	--

Avis du tuteur pour l'obtention du CQP

<p>A l'issue de la période de préparation au CQP, Mme, Mlle, M. exerçant la fonction de au magasin tuteur désigné de : Mme, Mlle, M. estime que cette personne : " est apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage " n'est pas apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage et émet : " un avis favorable à l'obtention du CQP " un avis défavorable à l'obtention du CQP A , le Signature et cachet</p>	<p>Explications de l'avis porté (critères liés aux connaissances, critères liés à l'exécution des tâches, critères liés au comportement)</p>
---	--

Avis du chef d'entreprise ou d'établissement de la période de formation

<p>Mme, Mlle, M. exerçant la fonction de au magasin A l'issue de la période de formation de : Mme, Mlle, M. estime que cette personne : " est apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage " n'est pas apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage et émet : " un avis favorable à l'obtention du CQP " un avis défavorable à l'obtention du CQP A , le Signature et cachet</p>	<p>Explications de l'avis porté (critères liés aux connaissances, critères liés à l'exécution des tâches, critères liés au comportement)</p>
--	--

VII - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP

En vigueur étendu

L'organisme de formation, en fin de formation, adressera par courrier recommandé à la FMB agissant pour le compte de la CPNEFP :

- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies (voir tableau ci-dessous) ;
- une fiche récapitulative des stagiaires et des avis portés par les différents acteurs de la formation (équipe pédagogique du centre de formation, tuteur, entreprise) ;
- les livrets de suivi des personnes concernées, comprenant :
 - les fiches d'évaluation ;
 - les fiches bilan.

L'obtention définitive des CQP sera rendue par la CPNEFP au vu de ces différents éléments :

- l'obtention (ou la non-obtention) du CQP sera mentionnée sur le livret de suivi qui deviendra alors propriété du stagiaire ;
- la fédération, au nom de la commission, délivre les certificats imprimés à l'en-tête de la commission.

Fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies. - Vendeur(se) qualifié(e) en bricolage

	Domaines de formation	Modules et contenus	Nombre d'heures	Précisions sur les dates et heures
A	Mercatique connaissance du bricolage	Analyse du client 1. Marché et enseigne 2. Connaissance du secteur de l'entreprise Fournisseurs et référencement		

	Domaines de formation	Modules et contenus	Nombre d'heures	Précisions sur les dates et heures
B	Gestion commerciale	Législation commerciale		
		Réception dans le secteur du bricolage		
		Marchandisage		
		1. Calculs commerciaux 2. Commande, gestion des stocks		
		Balisage, pancartage		
		Informatique		
		Procédures de caisse		
C	Vente et communication	Communication et règles		
		Techniques de vente		
		Entraînement à la vente		
		Vendre les services		
D	Rayons et produits	Découverte des produits des magasins		
		Approfondissement par rayon		
		SAV		
	Examen final			
		Total		

A, le Signature et cachet de l'organisme de formation

Fiche récapitulative des stagiaires (en vue de l'obtention du CQP)

N°	NOM - PRÉNOM	MAGASIN	AVIS PORTÉS					
			Organisme de formation		Tuteur		Chef d'entreprise	
			Favorable	Défavorable	Favorable	Défavorable	Favorable	Défavorable

VIII - Règlement des litiges

En vigueur étendu

Tout stagiaire inscrit dans la préparation d'un CQP pourra saisir, en cas de problème au cours et à l'issue de la formation, la CPNEFP par écrit en motivant sa demande.

La CPNEFP désignera en son sein une commission paritaire de quatre membres, soit ' de règlement de litige ', soit ' d'appel ', en dehors de toute personne pouvant être impliquée dans le problème à résoudre.

Ladite commission pourra, avant de rendre sa décision :

- entendre les parties en présence ;
- faire appel à un expert externe.

Accord du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des magasins de bricolage.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Préambule

Formation professionnelle

En vigueur étendu

En référence aux accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche du bricolage conviennent de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés. Leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les signataires, en fonction des objectifs cités ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie ... et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;

- développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par professionnalisation et par apprentissage ;
- faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- préparer les jeunes aux métiers et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- maîtriser l'offre de formation ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une absence de l'entreprise, reprennent leur activité professionnelle (congé maternité, congé parental...) et aux travailleurs handicapés ;
- donner aux institutions représentatives du personnel l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans l'entreprise, sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel.

Afin de suivre la mise en oeuvre de la politique ainsi définie, les signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26-1-2006 art. 1er BOCC 2006-12 étendu par arrêté du 12-7-2006 JORF 28-7-2006.

Les signataires conviennent d'encourager la mise en oeuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle, et notamment :

- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
- du droit individuel à la formation (DIF) mis en oeuvre à leur initiative, en liaison avec l'entreprise ;
- du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en oeuvre à leur initiative ;
- du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de l'entreprise ;
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, par les jeunes, par les demandeurs d'emploi et pour les salariés visés à l'article 5 du présent accord en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Ils réaffirment le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle, en conformité au titre V de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ils confient par ailleurs à la CPNEFP une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle, conformément à l'article L. 934-2 du code du travail.

Conformément aux avenants du 8 juillet 2004 modifiant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires souhaitent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et entendent faciliter la mise en oeuvre :

- de l'entretien professionnel ;
- du bilan de compétences ;
- de la validation des acquis de l'expérience ;
- du passeport formation.

1.1. Entretien professionnel

Chaque salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, dans les modalités définies par le chef d'entreprise. L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en oeuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté et en dehors de toute présence de tiers ;
- formaliser par écrit les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations ; un exemplaire écrit est remis au salarié ;
- informer et consulter les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

1.2. Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

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. La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

1.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles, chaque salarié peut demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de 3 années, en rapport avec la certification recherchée. Le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Conformément à l'article L. 900-2 du code du travail, la VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE enregistrés dans le RNCP.

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

- le dispositif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié ;
- et par l'OPCA ou l'entreprise en cas de démarche accompagnée formellement par l'entreprise.

Dans ce cadre, les signataires confient à la CPNEFP les missions de :

- prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à la VAE ;
- préciser les modalités de prise en charge financière de l'OPCA concernant les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE.

1.4. Passeport formation

Les signataires souhaitent que chaque salarié puisse à son initiative établir un passeport formation qui reste sa propriété et sous sa responsabilité d'utilisation, sur lequel il peut inscrire ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ils précisent qu'en aucun cas celui-ci ne peut être demandé par l'employeur.

Droit individuel à la formation (DIF)

Formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26-1-2006 art. 1er BOCC 2006-12 étendu par arrêté du 12-7-2006 JORF 28-7-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Congé individuel de formation (CIF)

Formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF compétent. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle ;
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- un appui à l'élaboration de son projet.

Le coût des actions de validation des acquis et de bilan de compétences dont peut bénéficier le salarié peut être pris en charge par le FONGECIF. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 31.19 et 31.20 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

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 et charges sociales correspondants sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le bilan et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les signataires rappellent que :

4.1. Actions d'adaptation

Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

4.2. Actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi

Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

4.3. Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

Elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Dans ce cadre, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Contrat de professionnalisation

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les signataires rappellent le rôle essentiel de la branche professionnelle dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, dans la définition et la mise en oeuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation.

5.1.1. Bénéficiaires.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui désirent compléter leur formation ou acquérir une formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

5.1.2. Principes.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées et pour laquelle le suivi est assuré par le tuteur ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

5.1.3. Durée du contrat de professionnalisation.

Afin de tenir compte du temps nécessaire au redéploiement de l'offre de formation et des données issues de l'observatoire des métiers et des qualifications, les signataires conviennent que, dans le cadre d'un contrat ou d'une action de professionnalisation, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois, à condition que le référentiel pédagogique l'exige, pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- permettre l'obtention d'un CQP, d'une qualification professionnelle reconnue par la branche d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, et d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un délai de 2 ans, ils demandent à la CPNEFP d'étudier l'opportunité de revoir les dispositions du présent alinéa.

5.1.4. Durée des actions de formation.

Pour les cas visés à l'article 5.1.3 ou s'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial au regard des besoins en formation du bénéficiaire et au vu des évaluations du salarié (remise à niveau, actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat...), dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, les signataires du présent accord décident, dès lors où le référentiel pédagogique l'exige, que la durée des actions de formation du contrat ou de la période de professionnalisation pourra être portée jusqu'à 50 % maximum de la durée initiale du contrat.

5.2. Prise en charge financière

Ils conviennent que, pour l'ensemble des publics concernés, les natures de certifications donnant lieu à une participation financière de l'OPCA concerné sont les certifications ci-dessous :

- les certificats de qualifications professionnelles de la branche du bricolage (CQP) ;
- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche du bricolage ;
- les qualifications professionnelles établies par la CPNEFP ;
- et les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP.

5.3. Rémunération des bénéficiaires

Les signataires rappellent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins 26 ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

5.4. Evaluation. - Validation. - Insertion professionnelle

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les signataires demandent que chaque année la CPNEFP examine les moyens mis en oeuvre propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle du bricolage, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée.

Développement de la fonction tutorale

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre l'organisme de formation et le salarié de l'entreprise.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles ;

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Ils conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans la branche pour exercer cette mission.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. A cet effet, les signataires conviennent de limiter à 2 le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Les signataires demandent à la CPNEFP de veiller au développement de la formation tutorale.

Mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises

Formation professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26-1-2006 art. 1er BOCC 2006-12 étendu par arrêté du 12-7-2006 JORF 28-7-2006.

7.1. La période de professionnalisation

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

7.1.1. Bénéficiaires.

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, et notamment aux salariés rattachés aux filières commerciales, logistiques et services de la branche du bricolage ;
- aux salariés sans qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés ayant une qualification inférieure au niveau IV de l'éducation nationale (baccalauréat) ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- aux personnes qui reprennent leur activité professionnelle après une suspension du contrat de travail supérieure à 4 mois consécutifs ;
- aux travailleurs handicapés.

7.1.2. Principes.

Cette période de professionnalisation est mise en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les signataires décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

Ils précisent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

7.2. Prise en charge financière

Les signataires souhaitent que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné soient celles au bénéfice :

- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- des salariés sans qualification professionnelle reconnue ;
- et des salariés ayant une qualification inférieure au niveau IV de l'éducation nationale.

7.3. Rémunération des bénéficiaires

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation mises en oeuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié. Dans ces deux cas, et conformément aux dispositions de l'article L. 982-4, dernier alinéa, du code du travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Formation professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires décident de choisir l'observatoire des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce géré par le FORCO, pour réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher.

8.1. Rôle de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit permettre de :

- connaître les métiers existants et les aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois ;
- mettre en oeuvre des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...) permettant de suivre et d'anticiper les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

8.2. Comité paritaire de pilotage de la branche

Les signataires conviennent que les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche composent le comité paritaire de pilotage de l'observatoire. Ce comité paritaire de pilotage de l'observatoire peut se faire assister, dès qu'il le juge utile, par un représentant de l'observatoire des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce ou par un expert de son choix.

Ce comité décide des études permettant d'éclairer les tendances d'évolution des métiers et permettant ainsi à la branche de disposer des compétences nécessaires.

8.3. Observatoire et CPNEFP

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CPNEFP à laquelle ils sont régulièrement communiqués. Les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mises à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel du bricolage (ex. : OREF).

Les signataires rappellent leur attachement à ce que la CPNEFP de la branche du bricolage soit informée des études éclairant l'évolution prévisible des emplois dans le secteur d'activité du bricolage et/ou des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle.

Dispositions financières

Formation professionnelle

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26-1-2006 art. 1er BOCC 2006-12 étendu par arrêté du 12-7-2006 JORF 28-7-2006.

Pour les entreprises employant au minimum 10 salariés, les signataires rappellent qu'à compter du 1er janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer, chaque année, une contribution minimale équivalente à 1,60 %, et :

- effectuer un versement correspondant à 0,20 % aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) ;
- effectuer un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FORCO, pour assurer le financement :
- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
- affecter le solde de leur contribution au financement direct, par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA, des dépenses liées à la mise en oeuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail, la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement 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 ou du contrat ou de la période de professionnalisation, sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 22 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, sous réserve de dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, les signataires rappellent que les entreprises doivent chaque année consacrer une contribution minimale équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2004 ;
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2005. Cette contribution est versée en totalité au FORCO.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche, incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- à concurrence du solde du montant des versements :
- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF) ;
- la prise en charge 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, les actions et moyens visés à l'article 22 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

Dispositions spécifiques relatives au FORCO

Formation professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

Les signataires rappellent l'adhésion des entreprises rattachées à la branche du bricolage au FORCO.

Les signataires demandent à la CPNEFP de :

- définir chaque année à l'intention du FORCO les priorités d'actions ;
- prévoir la collecte et la répartition au sein du FORCO des fonds correspondant au financement desdites priorités ;
- définir les forfaits horaires sur la base desquels sont prises en charge : les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation ;
- définir les conditions dans lesquelles le FORCO assure la prise en charge des actions de préparation et de formation des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Les dispositions ci-dessus sont mentionnées dans un document transmis par la CPNEFP au FORCO, lequel le tient à la disposition des entreprises et des salariés.

Afin de faciliter la définition et la mise en oeuvre des priorités en matière de formation professionnelle et de favoriser une utilisation optimale de l'ensemble des ressources, les signataires demandent à la CPNEFP du bricolage de solliciter le FORCO pour obtenir :

- un état des sommes collectées au titre des contributions de 0,50 % et de 0,15 % ainsi qu'un montant prévisionnel des prises en charge en tenant compte des priorités et moyens définis par la branche du bricolage, dans le mois qui suit la date d'exigibilité de ces contributions ;
- un bilan d'activité se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle l'affectation visée ci-dessus intervient, au plus tard le 30 avril de chaque année ;
- un état trimestriel portant sur les actions de formation professionnelle réalisées, les financements engagés et des disponibilités financières au titre de l'ensemble des dispositifs pour lequel il effectue la prise en charge.

Les signataires demandent à la branche de s'assurer auprès du conseil d'administration du FORCO de la mise en oeuvre des moyens nécessaires sur le plan territorial pour répondre au besoin d'information des entreprises et des salariés.

Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures

Formation professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

Afin d'assurer la cohérence avec les dispositions conventionnelles antérieures, les signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale du bricolage (30 septembre 1991) et à l'accord du 28 décembre 1994.

11.1. Modifications apportées à la convention collective nationale > du bricolage (30 septembre 1991)

Article 10.2 : Apprentissage

Le texte de l'article 10-2 est supprimé et remplacé par le suivant :

(Voir cet article).

Article 10.3 : Formation du personnel de l'entreprise

Le premier tiret de l'alinéa 2 est complété comme suit : ' les actions d'adaptation et de maintien des compétences '.

Article 10.4 : Négociation

L'ensemble de l'article est supprimé et remplacé par :

(Voir cet article).

11.2. Modifications apportées à l'accord du 28 décembre 1994

Article 3 : Du développement de l'apprentissage :

- l'alinéa 1 est inchangé ;
- l'alinéa 2 est supprimé ;
- l'alinéa 3 est supprimé ;
- l'alinéa 4 est supprimé ;
- l'alinéa 5 est supprimé.

Article 4 : Des contrats d'insertion en alternance

L'article est supprimé.

Article 5 : du capital temps formation

L'article est supprimé.

Article 6 : Du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Cet article devient l'article 4.

Article 7 : Du plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés

Cet article devient l'article 5.

Article 8 : Mutualisation de groupe

Cet article devient l'article 6.

Article 9 : Choix de l'opérateur

Cet article devient l'article 7.

Article 10 : Conditions suspensives

Cet article devient l'article 8.

Article 11 : Durée

Cet article devient l'article 9.

Article 12 : Dépôt et extension

Cet article devient l'article 10.

Durée accord

Formation professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'une quelconque des parties signataires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Caractère obligatoire

Formation professionnelle

Article 13

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent qu'il ne peut être dérogé au présent accord, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Notification et validité de l'accord

Formation professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Date d'application et suivi de l'accord

Formation professionnelle

Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature. Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

Dépôt et demande d'extension

Formation professionnelle

Article 16

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Annexe I

Formation professionnelle Annexe I

En vigueur étendu

Modèle de lettre de demande de DIF

Lettre établie en double exemplaire et remise en main propre contre décharge

Madame, Monsieur,

Par la présente, je sollicite la mise en oeuvre de mon droit individuel à la formation conformément à l'article L. 933-3 du code du travail.

La formation que je souhaite réaliser aura lieu du ... au ...

pour une durée totale de ... (jours/heures) et s'effectuera :

- pendant mon temps de travail (maintien de la rémunération habituelle).
- hors de mon temps de travail (versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence).

et aura pour objet ..., ce qui relève :

- d'une des priorités définies par la branche (action relevant des domaines suivants : commerce et vente, logistique, sécurité et environnement, management, administratif, gestion et systèmes d'information, produits) ;
- ou d'une des catégories suivantes :
 - action de promotion ;
 - action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
 - action de formation ayant pour objectif l'acquisition de qualifications visées à l'article L. 900-3 du code du travail.

Sans réponse de votre part dans un délai de 1 mois, et conformément à l'article L. 933-3, alinéa 1, du code du travail, je considérerai ma demande comme acceptée.

Date ...Signature ...

Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du bricolage Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du bricolage

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ' Bricolage (vente au détail en libre-service) ' n 3232.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 26 janvier 2006 à l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle

Signataires

Organisations patronales	Fédération des magasins de bricolage.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Modification de l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires décident de modifier l'avenant du 2 décembre 2004, relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur du bricolage comme suit :

1.3. La validation des acquis de l'expérience

Le premier alinéa est inchangé.

Il est ajouté, après l'alinéa 1er, l'alinéa suivant :

' Conformément à l'article L. 900-2 du code du travail, la VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE enregistrés dans le RNCP. '

2.1.4. Mise en oeuvre

Le premier alinéa est inchangé.

La première phrase de l'alinéa 2 est modifiée comme suit :

' Le droit à DIF peut être calculé sur la base de l'année civile. '

L'alinéa 3 est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

' Au 31 décembre de chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée acquiert, s'il compte à cette date 1 an d'ancienneté, un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures qu'il peut utiliser dès le 1er janvier de l'année suivante ; ce droit est calculé pro rata temporis, pour tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée à temps plein en cours d'année civile, le DIF ainsi acquis pouvant être utilisé par le salarié concerné, au terme de l'année civile suivante, majoré des heures de DIF acquises au titre de cette même année. Les sorties de l'entreprise en cours d'année, ouvrant droit au DIF, donnent également lieu à un calcul pro rata temporis. '

L'alinéa 4 : ' Cette durée du DIF est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel... ' est sans modification.

Il est créé un alinéa 5 :

' En tout état de cause, les modalités de décompte du droit à DIF ne sauraient être moins favorables que celles prévues par les dispositions légales et notamment celles prévues aux articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail. '

L'alinéa 7 de l'article 2.1.4 devient l'alinéa 8 auquel il est ajouté un 4e point ainsi rédigé :

' Tout salarié à temps plein ou partiel, sous contrat à durée indéterminée, n'ayant pas 1 an d'ancienneté au 31 décembre 2004, bénéficie d'un DIF calculé pro rata temporis au titre de l'année 2004, qu'il peut utiliser au 1er janvier 2006, majoré des droits acquis au titre de l'année 2005, sans préjudice des dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail. '

2.3. DIF et CIF

L'alinéa 2 est modifié comme suit :

La mention : ' à charge de la CPNEFP de modifier cette base forfaitaire ' est supprimée de la dernière phrase de cet alinéa.

Il est complété par la phrase suivante :

' Dans l'hypothèse d'intervention de l'OPCA, l'employeur est tenu, conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, de verser à l'OPCA, dans la limite des droits acquis, le montant de l'allocation de formation et des frais de formation. '

7.3. Rémunération

A l'alinéa 2, deuxième phrase, il est ajouté après ' Dans ces 2 cas, ' :

' et conformément aux dispositions de l'article L. 982-4, dernier alinéa du code du travail, '

Article 9

Dispositions financières

Le deuxième point, du troisième point de l'alinéa 1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

' Au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail, la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement 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, ou du contrat ou de la période de professionnalisation, sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail. '

Caractère obligatoire

Modification de l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent qu'il ne peut être dérogé au présent accord, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Notification et validité de l'accord

Modification de l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Date d'application et suivi de l'accord

Modification de l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature.

Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

Dépôt et extension

Modification de l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, lieu de signature et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 26 janvier 2006.

Avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des magasins de bricolage.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; Fédération des services CFDT.

Préambule

Modification de la durée de l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier la durée de l'accord sur la formation conclu le 28 décembre 1994 dans le cadre de la CCN du bricolage.

En effet, l'article 11 de l'accord du 28 décembre 1994 prévoit que ce dernier est conclu pour une durée de 3 années, dont une période probatoire de 15 mois. A l'issue de la période probatoire, il se renouvelle d'année en année par tacite reconduction.

Or, un avenant à l'accord formation a été conclu le 2 décembre 2004 et prévoit en son article 12 que ce dernier est conclu pour une durée indéterminée. L'avenant du 2 décembre 2004 crée ainsi une contradiction entre les durées des 2 accords formation de la CCN du bricolage.

Ainsi, les parties signataires à l'accord du 28 décembre 1994 souhaitent modifier la durée de l'accord afin que les 2 accords formation de la CCN du bricolage soient conclus pour une durée indéterminée.

Modification de la durée de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994

Modification de la durée de l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 11 ' Durée ' devient l'article 9 de l'accord sur la formation du 28 décembre 1994. Les dispositions de cet article sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

(Voir cet article).

Notification et validité de l'accord

Modification de la durée de l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Date d'application et suivi de l'accord

Modification de la durée de l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature.

Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

Dépôt et extension

Modification de la durée de l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 11 février 2009 de la CSFV CFTC à la convention

En vigueur

Paris, le 11 février 2009.

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions et accords collectifs, 109, rue de Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, j'ai l'honneur de vous informer que notre organisation syndicale adhère en totalité et sans réserve à la convention collective nationale du bricolage ainsi qu'aux différents accords collectifs ayant le même champ d'application existant à ce jour.

Le présent courrier vaut notification de cette adhésion.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial

Signataires	
Organisations patronales	FMB.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

La fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) et les organisations syndicales de salariés signataires ont décidé de modifier le champ d'application territorial de la convention collective nationale du bricolage.

En conséquence, elles ont convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant, portant révision de l'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Objet et champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective nationale du bricolage, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie.

L'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Objet et champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective nationale du bricolage : « Elle a vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national hors DOM-TOM » est supprimé.

Il est remplacé par :

« Elle a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national. A compter du 1er janvier 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail en 1 exemplaire original et en 1 exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	FMB.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 2232-8 du code du travail et 3.2 b de la convention collective nationale du bricolage, les partenaires sociaux de la branche du bricolage ont souhaité préciser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche et actualiser les modalités de prise en charge des frais qui étaient définies par un protocole du 6 mai 1996.

Afin de pouvoir aborder, dans les meilleures conditions, certains sujets de négociation complexes et techniques, les parties au présent accord ont souhaité augmenter le temps des réunions préparatoires des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés aux commissions paritaires de branche de façon à ce que ceux-ci puissent élaborer des propositions écrites et participer activement aux débats et en pleine connaissance des éléments de dossier.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er

En vigueur non étendu

a) Réunions préparatoires à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Il a été décidé d'augmenter, pour les sujets de négociation les plus complexes et techniques, la durée de certaines réunions préparatoires d'une demi-journée à une journée entière. Ces réunions préparatoires peuvent permettre aux syndicats de préparer d'autres réunions de commissions paritaires de branche. Leur nombre est ainsi augmenté à 5 par année civile au maximum dont deux sont sécables en 2 demi-journées au choix des organisations syndicales représentatives.

Les réunions préparatoires sont organisées par chaque syndicat représentatif pour sa délégation, dans un lieu choisi par ses soins, qui occasionne le moins de frais de déplacement possible.

Le coût de la salle de réunion n'est pas pris en charge par la FMB.

Les dates des réunions préparatoires sont laissées au libre choix de chaque syndicat représentatif qui convoquera ses représentants en indiquant la date, le lieu et les horaires de réunion, dont la durée ne pourra pas dépasser 7 heures, hors l'heure de déjeuner. La convocation devra être transmise au moins 15 jours à l'avance par le salarié concerné à son entreprise et à la FMB.

L'objet des réunions préparatoires devra porter sur les thèmes de négociations organisés par la branche et les dates choisies pour les réunions préparatoires devront permettre aux organisations syndicales représentatives d'envoyer leurs propositions écrites à l'avance.

Les syndicats représentatifs de salariés organisateurs de ces réunions préparatoires devront envoyer à la FMB le jour même la feuille d'émargement par demi-journée (ou sa copie) sur laquelle figurent les noms et prénoms des salariés ayant participé à la réunion pour lesquels un remboursement de frais est demandé, leur signature manuscrite, le lieu de la réunion et son objet.

Les réunions préparatoires devront donner lieu à des propositions écrites des organisations syndicales représentatives, transmises à la FMB au minimum 5 jours avant les réunions de négociations.

Autres commissions paritaires nationales de branche

Article 2

En vigueur non étendu

Les réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), définie par l'accord du 9 mai 1995, se déroulent sur une demi-journée, sauf accord ponctuel entre les délégations patronales et syndicales qui définirait un autre mode d'organisation.

Le cas échéant, une réunion préparatoire pourra être proposée par la partie patronale aux organisations syndicales le matin ou la veille de ces réunions.

Les réunions de la section paritaire professionnelle (SPP), créée par l'accord du 2 juillet 2012, peuvent se dérouler sur la même demi-journée qu'une autre réunion paritaire. Dans ce cas, la réunion préparatoire proposée le matin pour l'autre réunion paritaire sera aussi ouverte aux travaux préparatoires de la SPP. Quand les réunions de la SPP se tiennent le matin ou la journée entière, elles ne donnent pas lieu à des réunions préparatoires spécifiques.

Prévenance de l'employeur et maintien de salaire

Article 3

En vigueur étendu

La participation effective des représentants salariés d'entreprise aux réunions paritaires de branche et aux réunions préparatoires associées ne doit entraîner aucune réduction de rémunération.

Le maintien de salaire des représentants salariés d'entreprise pour le temps passé en réunion sera pris en charge par l'entreprise selon les règles suivantes :

- pour les réunions préparatoires sur une journée pleine (dans la limite de 5 réunions préparatoires par an) : sur la base du temps de réunion indiqué sur la convocation du syndicat, dans la limite de 7 heures, hors l'heure de déjeuner ;

- pour les réunions préparatoires d'une demi-journée : sur la base de 3 heures et demie (3,5 heures) ;

- pour les réunions paritaires : sur la base des horaires indiqués sur la convocation de la partie patronale, hors le déjeuner ;

- pour le temps de déplacement de l'ensemble des réunions (préparatoires et paritaires) : sur la base de 50 % du temps réel de déplacement entre le domicile et le lieu de réunion (déduction faite du temps de trajet habituel domicile-lieu de travail), selon le taux horaire de base du salarié.

Ce temps de trajet indemnifié n'est pas assimilable à du temps de travail effectif et n'est pas susceptible de générer des heures supplémentaires.

Le salarié informera son employeur de son absence, sur présentation des convocations, au minimum 15 jours à l'avance.

Prise en charge des frais

Article 4

En vigueur non étendu

Les frais occasionnés par les réunions paritaires de branche et les réunions préparatoires à celles-ci, et se tenant en ce qui concerne les réunions préparatoires à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions définies à l'article 1. a), seront remboursés, selon les modalités et limites suivantes :

a) Nombre de réunions préparatoires de 1 journée remboursées, se tenant sur une autre date que la réunion paritaire : au maximum 5 par année civile ;

b) Nombre de réunions préparatoires d'une demi-journée remboursées quand la paritaire se tient l'après-midi du même jour : toutes, selon les indications figurant sur la convocation ;

c) Délégués salariés d'entreprises de la profession concernés : les remboursements de frais sont pris en charge dans la limite de 3 personnes salariées par

organisation syndicale représentative ;

d) Frais de repas : le remboursement est pris en charge dans la limite de 5 fois la valeur du minimum garanti en vigueur ;

e) Frais d'hébergement : s'ils s'avèrent nécessaires et justifiés, selon une base forfaitaire égale à 26 fois le minimum garanti en vigueur (petit déjeuner compris) ;

f) Frais de transport : ils sont indemnisés selon les barèmes et règles suivantes :

- train : tarif SNCF, 2e classe, y compris métro, RER ou autobus ;

- avion : pour les déplacements de longue distance, lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures aller, l'intéressé pourra choisir entre la formule voyage en train et hébergement (dans les conditions ci-dessus définies) ou la formule aller-retour dans la journée par avion, sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique ;

- stationnement au parking des gares ou d'aéroports : pris en charge aux frais réels ;

- trajets en voiture entre le domicile et la gare ou l'aéroport : selon le barème fiscal en vigueur.

Les indemnités des frais de déplacement seront versées par l'employeur, sur présentation des justificatifs originaux, dans la limite des valeurs figurant au présent accord.

Effets. - Application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent protocole annule et remplace le précédent protocole de remboursement de frais du 6 mai 1996. Il entre en application dès sa signature.

Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Extension

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	FMB.
Organisations de salariés	CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir analysé les indicateurs disponibles au niveau de la branche, les parties arrêtent les principes suivants :

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

et pour compléter les dispositions de la convention collective, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salariés (e) s des entreprises de la branche quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprises.

Les parties signataires affirment :

- que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur d'enrichissement collectif par la complémentarité des points de vue qu'elle apporte dans l'entreprise et constitue, de façon plus générale, un facteur de cohésion sociale ;

- que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour assurer cette égalité ;

- et expriment leur volonté de travailler sur toutes les sources d'inégalité qui, le cas échéant, conduisent à des écarts de rémunération avec pour objectif de résorber ces écarts.

Au niveau de la branche, sensibiliser les différents acteurs à la nécessité de l'égalité professionnelle et communiquer sur ce thème sont indispensables pour que soient diffusés et concrétisés dans l'ensemble des entreprises de la profession, quelle que soit leur taille, les principes et les démarches contenus dans le présent accord.

L'implication de la direction et du management des entreprises et le concours des représentants du personnel et des organisations syndicales seront nécessaires et essentiels pour mettre en œuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires identifient sept domaines d'actions que les entreprises devront par ailleurs traiter dans leur négociation :

- recrutement ;

- formation, parcours professionnels, promotion ;

- articulation vie professionnelle-vie privée ;

- aménagement des conditions de travail - du temps de travail ;

- égalité salariale ;

- rôle des institutions représentatives du personnel ;

- suivi de l'accord.

Recrutement

Article 1er

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, soit organisé dans les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, dans le respect du principe général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les entreprises veilleront particulièrement :

- à formuler les offres d'emploi de manière non sexuée et ne comportant pas de formulations susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés ;
- à appliquer des critères objectifs de recrutement, tels que l'expérience, la formation et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoir et de savoir-faire ;
- à ne pas interroger les salarié(e)s sur la composition de leur famille sur leur orientation sexuelle et pour les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité, lors des entretiens de recrutement ;
- dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres ;
- à former les managers aux processus de recrutement en intégrant dans le module de formation la non-discrimination entre les hommes et les femmes et rappeler ces règles aux recruteurs.

Les partenaires sociaux conviennent que des actions de communication et d'information contribuent à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités.

La branche recherchera, afin d'atteindre cet objectif de mixité du recrutement, à développer une communication auprès de partenaires externes (éducation nationale, organismes de formation, Pôle emploi...) informant de la politique d'égalité professionnelle menée par les entreprises de la branche.

Cette communication aura pour but d'attirer des candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par les hommes et des candidatures masculines sur les postes occupés en majorité par les femmes.

La FMB s'engage à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans ses communications sur l'emploi et la formation notamment.

Formation, parcours professionnel, promotion

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Par la formation notamment, les entreprises créeront et maintiendront les conditions d'une occupation de tous les emplois de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. La formation peut en effet être un outil susceptible de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes et les hommes vers des métiers occupés majoritairement par des femmes.

Les entreprises suivront annuellement l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il corresponde à la répartition hommes-femmes dans les 4 regroupements « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

2.2. Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficie d'un entretien avec son employeur sur les conditions de son retour (horaires, poste occupé, souhaits de formation...) et en vue de son projet professionnel. Le (la) salarié(e) peut refuser cet entretien.

Il est rappelé que l'accord de branche du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle prévoit notamment que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ont un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation.

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale ou du congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, les entreprises doivent mettre en place, avec les salarié(e)s qui le demandent, des moyens de communication pendant la période d'absence afin que le (la) salarié(e) se tienne au courant de l'actualité de l'entreprise.

2.3. Accès à la promotion professionnelle

Les parties invitent les entreprises de la branche à donner l'accès aux femmes à des responsabilités et des qualifications plus élevées. La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salarié(e)s, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la promotion professionnelle.

En ce qui concerne l'aspect promotionnel, la branche se fixe comme objectif d'atteindre au 31 décembre 2014 la répartition des effectifs suivante :

- 14 % le nombre de femmes AM ;
- 8 % le nombre de femmes cadres.

Le document de référence sera le rapport de branche.

Articulation vie professionnelle-vie privée

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent qu'un meilleur équilibre soit trouvé entre vie professionnelle et vie familiale dans les organisations d'entreprise.

3.1. Equilibre vie professionnelle-vie privée

Dans ce but, chaque entreprise de la branche sera attentive aux initiatives prises localement dans son environnement de travail en matière de services et de solutions qui facilitent la bonne articulation vie professionnelle et vie privée des salarié(e)s afin de s'y associer le cas échéant, selon que ces initiatives soient en adéquation avec les arbitrages et les priorités qu'elle aura pu définir dans le cadre de sa politique d'action sociale.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en positionnant le plus souvent les réunions dans le cadre de ces horaires, de respecter les temps de repas et d'aménager en conséquence les horaires de réunions.

Les parties signataires souhaitent une meilleure prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail. Dans ce but, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser, les entreprises transmettront aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 3 semaines. Les parties signataires demandent aux entreprises de privilégier la formation proche du lieu de travail habituel.

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les entreprises et les salarié(e)s rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes familiales des salarié(e)s et l'organisation des entreprises.

3.2. Mesures en faveur de la parentalité

Pour participer à la recherche de ce meilleur équilibre vie professionnelle et vie familiale, les parties au présent accord ont convenu d'améliorer les dispositions relatives à la présence des parents auprès des enfants en cas de maladie ou d'hospitalisation et celles relatives à la protection de la maternité.

3.2.1. Absences pour soigner un enfant malade

L'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade prévue à l'alinéa 1 de l'article 7.6 de la convention collective nationale du bricolage sera portée de 3 à 5 jours. Le texte de la convention collective est ainsi modifié :

Alinéa 1 (supprime et remplace le précédent alinéa 1) :

« Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, il sera accordé au salarié (e) ayant l'autorité parentale une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié (e) et par année civile, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, sera éventuellement fractionnée en demi-journées. »

L'alinéa 2 est complété comme suit :

« Cette absence devra être justifiée par la présentation d'une attestation signée par le médecin, indiquant la présence nécessaire du parent, au chevet de l'enfant placé sous l'autorité de celui-ci. »

L'article 7.6 de la convention collective nationale du bricolage sera complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

Il est créé un alinéa 5 :

« En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, et sur présentation d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation), une absence autorisée à hauteur d'un maximum de 2 jours ouvrables par année civile, sera accordée et payée au salarié (e) ayant l'autorité parentale. »

3.2.2. Protection de la maternité

Pour les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté et pendant les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale aux appointements qu'elle aurait normalement perçus, si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dispositions seront également applicables aux salarié(e)s en congé d'adoption.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé (e), compte tenu des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait effectivement perçue s'il (elle) avait continué à travailler.

Aménagement des conditions de travail et du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à veiller au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur accès aux différents métiers, notamment :

- par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;
- ou par l'aménagement ergonomique des postes pour en faciliter l'accès à l'ensemble des salariés.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la prise en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Les entreprises favoriseront l'accès aux temps partiels ou aux temps complets selon les cas, afin de prendre en compte les différents temps de vie des salarié (e) s au cours de leur carrière.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher des solutions en matière d'aménagement des horaires de travail. A ce titre, elles soulignent qu'une attention particulière doit être portée aux familles monoparentales.

L'article 7.3.2 de la convention collective est ainsi modifié :

« A partir du 5e mois de grossesse dûment constatée par certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine à repartir d'un commun accord avec l'employeur. Pour les salariées à temps partiel cette réduction d'horaire se fera au prorata du temps de travail hebdomadaire contractuel. »

Egalité salariale

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Congé de maternité

Les parties signataires font de la réduction des écarts constatés dans la rémunération une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.

Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations issues de cette loi, relatives aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et, notamment, les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e) s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux mettront en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

5.2. Congé parental

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de congé parental bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Rôle des IRP

Article 6

En vigueur étendu

Afin de tendre vers la mixité de la représentation du personnel, les candidats aux élections veilleront à présenter des listes électorales qui tendent vers la mixité.

Les parties signataires souhaitent souligner le rôle particulier dévolu au CHSCT en entreprises. Il est rappelé que les CHSCT procèdent à un examen des modalités d'organisation du travail pour favoriser la mixité de l'accès à certains emplois, en prévoyant notamment des mesures techniques d'adaptation.

Suivi de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le suivi annuel du présent accord sera assuré par la commission mixte paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) laquelle présentera un rapport à la commission paritaire de branche.

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les indicateurs disponibles au niveau de la branche et contenus

dans le rapport annuel éventuellement complétés par des données existant au niveau de l'entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle. Ces indicateurs portant sur la situation comparée entre les hommes et les femmes sont les suivants :

1. Recrutement. - Emploi

Données sur les embauches.

Effectifs :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- répartition par contrats de travail (CDI ou CDD).

Données sur les départs.

2. Formation. - Parcours professionnels. - Promotion

Positionnement dans l'entreprise :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions du (de la) salarié(e) et par an ;
- les entreprises suivront annuellement l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il corresponde à la répartition hommes-femmes dans les 4 regroupements « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

Promotions selon passages de catégorie professionnelle.

3. Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de salarié(e)s à temps partiel.

4. Egalité d'accès aux différents métiers de la branche et conditions de travail

Répartition des salarié(e)s selon les filières d'emploi.

Durée du travail par sexe.

5. Egalité salariale

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ;
- moyenne des écarts hommes-femmes.

Ces indicateurs doivent permettre de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes.

En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des solutions adaptées pour réduire ces inégalités.

Champ d'application

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er de la convention collective nationale du bricolage « Objet et champ d'application professionnel et territorial ».

Caractère obligatoire

Article 9

En vigueur étendu

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Date d'application

Article 11

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt.- Extension

Article 12

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (arrêté du 26 novembre 2011, art. 1er).

Accord du 2 juillet 2012 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La FMB,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FCS CGT,

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour l'OPCA (1) de la branche, le FORCO, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'article 10 des statuts du FORCO et l'article 4 du règlement intérieur du FORCO, annexés à l'accord précité, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.

Conformément aux dispositions de ces trois textes, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du bricolage ont demandé, par courrier du 18 janvier 2012, au conseil d'administration du FORCO la création d'une section professionnelle paritaire (SPP), celui-ci ayant approuvé sa création en date du 31 janvier 2012.

1. Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités de formation au titre de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises de plus de 50 salariés comprises dans son champ.

Elle fixe les règles de prise en charge des formations, en cohérence avec les orientations et décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et des dispositions conventionnelles de branche. (1)

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et pour les entreprises de 10 à 50 salariés relevant de son champ, elle effectue toute proposition jugée utile pour la prise en charge des actions sur le plan de formation.

Elle pourra aussi proposer au conseil d'administration, dans le cadre des fonds de la section financière « professionnalisation », de moduler les montants des forfaits et taux de prise en charge des actions de formation de la branche.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

2. Composition et modalités de fonctionnement

2.1. Composition

La section paritaire professionnelle est composée :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

2.2. Fonctionnement

2.2.1. Réunions

La SPP devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres.

Durant les deux premières années civiles suivant sa mise en place, elle se réunira au moins quatre fois par an.

2.2.2. Présence aux réunions

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. En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

2.2.3. Quorum

La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la commission dans chacun des deux collèges est requise pour la validité des délibérations.

Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission appartenant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

2.2.4. Règles de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

2.2.5. Secrétariat

La FMB assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions par lettre simple, compte rendu des séances.

2.3. Bureau

Tous les 2 ans, la section choisit parmi ses membres un président et un vice-président qui représentent respectivement chaque collège.

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

La première présidence sera assurée par la délégation patronale et son mandat expirera en même temps que celui de la présidence de la CPNEFP, de façon que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les comptes rendus des réunions sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation, lors de la réunion suivante.

Ils rendent compte annuellement des activités de la section paritaire professionnelle.

3. Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du bricolage défini en son article 1er (idcc 1606).

4. Date d'application, dénonciation, publicité, extension

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Organisme paritaire collecteur agréé.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail qui accordent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé la détermination des conditions de mise en place et de fonctionnement des sections paritaires professionnelles (arrêté du 29 mai 2013, art. 1^{er}).

Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche

Signataires	
Organisations patronales	FMB.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

Préambule

Le décret n° 2013-1306 du 30 décembre 2013 a complété, à titre temporaire, le tableau des catégories d'établissements énumérées à l'article R. 3132-5 du code du travail, bénéficiant d'une dérogation de droit en matière de repos dominical, des commerces de détail de bricolage.

Les parties signataires souhaitent par le présent accord apporter des garanties et fixer des contreparties sociales et salariales pour les salariés concernés.

Les organisations syndicales signataires n'engagent pas, à travers leur signature, une position en faveur du travail dominical mais marquent leur souci de prévoir des garanties sociales pour les salariés concernés par le travail le dimanche.

La FMB rappelle qu'elle s'est engagée auprès du ministère du travail à ce que la parution du décret n'entraîne pas la généralisation du travail le dimanche. A cet effet, elle a pris des engagements auprès du ministère, à travers une liste annexée à l'accord, à ne pas étendre le nombre de magasins concernés dans l'attente d'une future évolution du cadre législatif ou réglementaire.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord s'applique à tous les établissements concernés par une ouverture dominicale, quel qu'en soit le motif, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Il fixe des garanties et contreparties applicables au travail du dimanche des salariés accompli dans ce cadre.

Les dispositions de cet accord sont impératives au sens du second alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, sauf dispositions plus favorables mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

L'entrée en vigueur de cet accord ne remet pas en cause les accords collectifs ou les décisions unilatérales existant qui prévoiraient des garanties plus favorables.

Institutions représentatives du personnel

Article 2

En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel de l'ensemble de tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage sont informées des dispositions prises au titre du présent accord.

Le présent accord est affiché dans tous les établissements.

En cas d'ouverture le dimanche, chaque comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont consultés. Par ailleurs, une information annuelle reprenant, pour leur entreprise ou établissement, les indicateurs définis à l'article 8 du présent accord leur sera présentée.

Volontariat

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment le caractère particulier de la journée du dimanche dans l'organisation de la vie personnelle et familiale du salarié. En conséquence, les parties mettent en avant le principe du volontariat.

Elles rappellent que l'employeur veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le dimanche et à l'application de règles transparentes et objectives en matière d'organisation et de planification du travail dominical entre les salariés.

Les dispositions de cet article s'appliquent à l'ensemble des salariés, quels que soient leur statut et leur classification, à l'exception de ceux ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

3.1. Principe du volontariat garanti

Le travail dominical ne peut se faire que sur la base du volontariat du salarié et en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

3.2. Expression du volontariat

Le volontariat est exprimé par écrit par le salarié, avec la mention manuscrite de son souhait ou de son refus de travailler le dimanche.

L'employeur organise annuellement le recueil des souhaits des salariés. A cet effet, un modèle indicatif sera élaboré dans le cadre de la commission paritaire de suivi.

Le salarié peut assortir sa réponse de précisions quant :

- à la fréquence mensuelle ou annuelle ; et/ ou
- au nombre de dimanches travaillés ou non ; et/ ou
- aux dates précises,

souhaités sur l'année civile considérée.

3.3. Organisation du travail dominical

Lors de la planification des horaires de travail sur le dimanche, si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'employeur veille alors à organiser un roulement entre les salariés volontaires en fonction, pour chaque dimanche :

- des besoins en structure d'effectifs et du niveau d'activité économique ;
- des emplois et des qualifications des salariés concernés.

Aucune décision en matière d'organisation du travail le dimanche ne pourra être fondée sur une mesure discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.4. Réversibilité du volontariat en cours d'année

Chaque salarié peut revenir à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler le dimanche. Il en informe alors l'employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois, sans justification à apporter.

Un modèle de courrier indicatif sera élaboré dans le cadre de la commission de suivi.

3.5. Droit au refus

Le refus de travailler le dimanche ne peut être la cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son choix, exprimé selon l'article 3.2, de ne pas travailler le dimanche et ne peut subir de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.6. Indisponibilité ponctuelle du salarié

Le salarié peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche, il prévient alors son responsable hiérarchique au moins 1 mois à l'avance pour qu'il en tienne compte pour l'élaboration des plannings horaires de l'ensemble de l'équipe.

Ce délai de 1 mois n'a pas vocation à s'appliquer dans les cas d'événements familiaux soudains tels qu'une naissance au foyer du salarié, la maladie d'un enfant ou le décès d'un ascendant, descendant, conjoint ou partenaire lié par un Pacs.

Article 4

En vigueur étendu

Pour les salariés travaillant le dimanche et qui en font la demande, un temps d'échanges sera réservé au cours de l'entretien professionnel annuel pour aborder la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il est garanti à chaque salarié volontaire un minimum de 12 dimanches non travaillés par année civile entière (congés payés compris). Cette garantie est calculée au prorata en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année.

Lors de la constitution des plannings de travail le dimanche, l'employeur portera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du roulement des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport liées au dimanche des salariés concernés.

A cet effet, la possibilité de travailler toute la journée ou uniquement une demi-journée le dimanche sera étudiée avec les salariés concernés, quels que soient leur statut ou leur classification, dès lors que l'établissement est ouvert toute la journée.

Contreparties au travail dominical

Article 5

En vigueur étendu

Chaque salarié travaillant le dimanche se voit garantir une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normalement due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la majoration visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La majoration liée au travail le dimanche sera payée dans le mois ayant généré sa survenance et au plus tard le mois suivant.

Chaque salarié privé de repos dominical bénéficie d'un repos de compensation qui prend les formes suivantes :

- chaque salarié bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire ;
- ces 2 jours de repos sont pris par journée ou par demi-journée avec obligatoirement une journée complète.

Afin de garantir l'application de cette disposition, lorsqu'un salarié travaille le dimanche, le repos dominical est obligatoirement décalé et reporté sur un autre jour ouvrable de la même semaine.

Ce repos de compensation est équivalent à la journée ou demi-journée travaillée le dimanche.

Lorsque le salarié a travaillé une journée entière le dimanche, ce repos de compensation sera attribué de manière non fractionnée par journée entière, sauf demande expresse du salarié.

Un crédit temps supplémentaire en repos est attribué en fonction du nombre de dimanches travaillés dans l'année civile à tous les salariés concernés, à l'exception de ceux ayant été recrutés spécifiquement pour travailler en fin de semaine incluant le dimanche. Il donnera lieu à un compteur spécifique.

Ce crédit s'applique aussi aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours.

Ce crédit temps réduit d'autant le nombre de jours ou d'heures à travailler sur l'année de prise de ce repos.

Il prend la forme suivante, en fonction du nombre total de dimanches travaillés :

- entre 1 et 15 dimanches travaillés dans l'année civile : 0,5 jour de repos octroyé ;
- entre 16 et 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1 jour de repos octroyé ;
- au-delà de 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1,5 jour de repos octroyé.

Ces jours de repos issus du crédit temps supplémentaire sont pris dans l'année civile suivant celle ayant permis leur acquisition, sur demande du salarié avec l'accord de l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, les droits à jours de repos non pris sont payés. Si le salarié n'a pas exprimé de souhait quant à la date de prise de ce crédit temps supplémentaire, la date pourra être fixée unilatéralement par l'employeur.

Les contreparties au travail dominical visées au présent article ne se cumulent pas avec celles applicables en vertu des dispositions de l'article 6.5 de la convention collective relatif aux jours fériés ou avec tout autre avantage lié au travail d'un jour férié.

Dispositions en termes d'emploi et de formation

Article 6

En vigueur étendu

La FMB considère que l'ouverture dominicale doit permettre de maintenir et développer l'emploi dans les établissements concernés par l'ouverture du dimanche.

Cela doit prendre en priorité la forme d'une augmentation de la base contractuelle des salariés à temps partiel qui le souhaitent, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et d'embauches en CDI.

Une attention particulière devra être portée, pour le recrutement des salariés travaillant le dimanche, à l'intégration de jeunes issus du marché du travail local, d'étudiants, dans le respect de la diversité.

Les entreprises veilleront à garantir un égal accès des salariés travaillant le dimanche aux dispositifs de formation professionnelle et de qualification proposés par l'entreprise.

Les salariés signataires d'un contrat de travail « fin de semaine » se verront proposer un égal accès au plan de formation de l'entreprise. Ils devront suivre les formations obligatoires à la sécurité, et à la tenue de leur poste pendant un temps de travail contractuel.

Responsabilité sociale des entreprises

Article 7

En vigueur étendu

Les établissements de bricolage employant des salariés le dimanche de manière permanente veilleront, lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de services à venir, à ne retenir que les entreprises prévoyant des contreparties sociales et/ou salariales pour le travail dominical.

Le travail dominical fait partie intégrante, dans les entreprises concernées, des thématiques qui s'inscrivent dans la négociation des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les salariés travaillant spécifiquement en fin de semaine seront payés pour le temps consacré à la visite médicale obligatoire, comme tous les salariés.

Suivi de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'assurer annuellement le suivi des dispositions souscrites au titre du présent accord dans le cadre de la commission paritaire. Durant la durée d'application du décret temporaire précité, le suivi sera assuré trois fois par an. La première réunion de suivi interviendra dans le trimestre suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Les indicateurs de suivi seront notamment : le nombre de salariés volontaires, le nombre de salariés non volontaires et le nombre d'heures travaillées le dimanche, l'ensemble par sexe et par statuts.

Ces indicateurs de suivi pourront être complétés lors de la première commission de suivi et adaptés par la suite.

Les modèles visés aux articles 3.2 et 3.4 du présent accord seront définis dans le cadre de la commission paritaire.

Durée. - Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt à la direction générale du travail, en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Pour l'application des dispositions relatives au crédit temps supplémentaire visées à l'article 5, la période de référence de la première année d'application de l'accord débute le 1er janvier 2014.

Dénonciation. - Révision

Article 10

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Chacune des organisations signataires peut demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur étendu

Contreparties au travail du dimanche dans les établissements de bricolage

Liste des magasins concernés par l'ouverture dominicale permanente, transmise au ministère dans le cadre du décret temporaire n° 2013-1306 du 30 décembre 2013.

Brico Dépôt		
Ile-de-France	Hauts-de-Seine (92)	Nanterre
	Seine-Saint-Denis (93)	Villetaneuse
Bricomarché : magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	La Ferté-Gaucher
		Nemours
		Mormant
		Othis
		Ozoir-la-Ferrière
		Vulaines-sur-Seine
	Yvelines (78)	Hardricourt
		Maulette
	Essonne (91)	Egly
		Etréchy
		Itteville
		Mereville
		Milly-la-Forêt
	Val-de-Marne (94)	Saint-Pierre-du-Perray
		Villecresnes
		Villeneuve-le-Roi

Province	Ain (01)	Méximieux Gex
	Charente-Maritime (17)	La Flotte-en-Ré
	Cher (18)	Bourges
		Mehun-sur-Yèvre
	Eure (27)	Gasny
		Pacy-sur-Eure
		Pont-Saint-Pierre
	Eure-et-Loire (28)	Vernouillet
	Gironde (33)	Lanton
	Indre (36)	La Châtre
	Isère (38)	Villette-d'Anthon
	Landes (40)	Pontonx-sur-l'Adour
	Loiret (45)	Cléry-Saint-André
		Dordives
		Pithiviers-le-Vieil
	Meurthe-et-Moselle (54)	Pont-à-Mousson
	Nièvre (58)	La Charité-sur-Loire
	Nord (59)	Villers-Outréaux
	Oise (60)	Lamorlaye
		Maignelay-Montigny
Pas-de-Calais (62)	Le Portel	
	Marles-les-Mines	
	Rang-du-Fliers	
	Saint-Etienne-au-Mont	
Pyrénées-Atlantiques (64)	Susmiou	
Seine-Maritime (76)	Le Havre	
	Montville	
Somme (80)	Saint-Valéry-sur-Somme	
Yonne (89)	Cheroy	
	Saint-Julien-du-Sault	
Bricorama et Batkor : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Paris/Ile-de-France	Paris (75)	* 154, boulevard Vincent-Auriol, 13e
		* 126, boulevard Ney, 18e
		* 22, avenue Simon-Bolivar, 19e
	Seine-et-Marne (77)	Mareuil-lès-Meaux
		* Nemours
		* Saint-Thibault-des-Vignes
	Yvelines (78)	Orgeval
		Rambouillet
		* Voisins-le-Bretonneux
	Essonne (91)	Quincy-sous-Sénart
		* Saint-Germain-lès-Arpaçon
		Villejust
		Viry-Châtillon
Hauts-de-Seine (92)	Boulogne-Billancourt	
	Châtillon-sous-Bagneux	
	* Clichy	
	Colombes	
	* Courbevoie	
	* Le Plessis-Robinson	
Seine-Saint-Denis (93)	* Sèvres	
	* Suresnes	
Val-de-Marne (94)	* Bobigny (Batkor) *	
	Bondy	
	* Pantin	
	* Fontenay-sous-Bois	
Val-d'Oise (95)	* Ivry-sur-Seine (Batkor)	
	* Nogent-sur-Marne	
	* Thiais	
	Villiers-sur-Marne	
Bouches-du-Rhône (13)	Soisy-sous-Montmorency	
	* Taverny	
Province	Marseille Prado	
	* Saint-Malo	
	Montargis	
	* Lille	
	* Loos-lez-Lille	
Nord (59)	* Roubaix	
	* Tourcoing	
Castorama		

Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	Claye-Souilly
		Melun
		Pontault-Combault
		Val-d'Europe
	Yvelines (78)	Chambourcy
		Claye-sous-Bois
		Coignières
	Essonne (91)	Vélizy
		Ballainvilliers
		Corbeil / Villabé
	Hauts-de-Seine (92)	Montgeron
	Seine-Saint-Denis (93)	La Défense
Val-de-Marne (94)	Villemomble	
	Créteil	
	Fresnes	
Val-d'Oise (95)	Ormesson	
	Cormeilles-en-Parisis	
	Eragny	
	Ezanville	
	Gonesse	
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Pierrelaye
		Plan-de-Campagne
Leroy-Merlin : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	Brie-Comte-Robert
		Chelles
		Collégien
		Lognes
	Yvelines (78)	Melun
		Bois-d'Arcy
	Essonne (91)	Buchelay
		Massy
	Hauts-de-Seine (92)	Sainte-Geneviève-des-Bois
		Gennevilliers
	Seine-Saint-Denis (93)	Rueil-Malmaison
		Livry-Gargan
Rosny		
Saint-Denis		
Val-de-Marne (94)	Saint-Ouen	
	Bonneuil	
	Ivry-sur-Seine	
Val-d'Oise (95)	Vitry-sur-Seine	
	Gonesse	
	Montigny-lès-Cormeilles	
	Montsout	
	Osny	
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Plan-de-Campagne
	Pas-de-Calais (62)	Merlimont
		* Verquin
Les Briconautes : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Province	Creuse (23)	* Aubusson
	Gironde (33)	* Lacanau
	Hérault (34)	Saint-Mathieu-de-Trévières
Mr. Bricolage : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	* Bray-sur-Seine
		* Coulommiers
		* Crécy-la-Chapelle
		* La Ferté-sous-Jouarre
		* Nangis
	* Rozay-en-Brie	
	Yvelines (78)	Achères
		* Freneuse
* La Celle-Saint-Cloud		
Essonne (91)	* Mantes-la-Jolie	
Val-d'Oise (95)	* Dourdan	
		Persan

Province	Bouches-du-Rhône (13)	Gréasque
	Calvados (14)	* Touques
	Charente-Maritime (17)	* Saint-Pierre-d'Oléron
	Côtes-d'Armor (22)	*Trégastel
	Doubs (25)	Valdahon
	Finistère (29)	* Le Guilvinec
	Haute-Garonne (31)	* Bruguères
	Ille-et-Vilaine (35)	* Cancale
	Loir-et-Cher (41)	* Montrichard
		Montoire-sur-le-Loir
	Loiret (45)	* Châteaurenard
		* Malesherbes
		Orléans
	Manche (50)	* Portbail
	Morbihan (56)	* Carnac
	Nord (59)	* Masny
	Pas-de-Calais (62)	* Lillers
	Pyrénées-Atlantiques	Cambo-les-Bains
	Haute-Savoie (74)	* Domancy
	Var (83)	* Le Pradet
Vendée (85)	* La Tranche-sur-Mer	
Vienne (86)	Neuville-du-Poitou	
Weldom : magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Yvelines (78)	Carrières-sur-Seine
	Essonne (91)	Breuillet
		Draveil
	Milly-la-Forêt	
Province	Gironde (33)	Saint-Seurin-sur-l'Isle
	Pas-de-Calais	Nœux-les-Mines
	Var (83)	Rocbaron

Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux

Signataires	
Organisations patronales	La FMB,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Objet et champ d'application de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche, notamment suite à la création de la section paritaire professionnelle (SPP) créée par l'accord du 2 juillet 2012.

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage, défini à l'article 1er de ladite convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

Modification du b « Réunions préparatoires » de l'article 1er « Commission paritaire nationale de branche »

Article 2

En vigueur étendu

I. - Au premier alinéa, après la première phrase, est insérée la phrase suivante :

« Ces réunions préparatoires peuvent permettre aux syndicats de préparer d'autres réunions de commissions paritaires de branche. Leur nombre est ainsi augmenté à 5 par année civile au maximum dont une seule est sécable en 2 demi-journées, au choix des organisations syndicales. »

II. - Au premier alinéa, la dernière phrase commençant par « Les représentants des organisations syndicales ... » est supprimée.

III. - Le deuxième alinéa est également supprimé.

IV. - Au cinquième alinéa, les modifications suivantes sont apportées :

- le chiffre « 6 » est remplacé par le chiffre « 7 » ;

- la dernière phrase est complétée des mots suivants : « et à la FMB ».

V. - Au septième alinéa, les mots « le jour même » sont ajoutés après « à la FMB » et le mot « manuscrite » est ajouté après « signature ».

VI. - Au dernier alinéa, le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 10 ».

Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche »

Article 3

En vigueur étendu

I. - Au deuxième alinéa, les mots « ou la veille » sont insérés après le mot « matin ».

II. - A la fin de l'article, est ajouté l'alinéa suivant :

« Les réunions de la section paritaire professionnelle (SPP), créée par l'accord du 2 juillet 2012, peuvent se dérouler sur la même demi-journée qu'une autre réunion paritaire. Dans ce cas, la réunion préparatoire proposée le matin pour l'autre réunion paritaire sera aussi ouverte aux travaux préparatoires de la SPP. Quand les réunions de la SPP se tiennent le matin ou la journée entière, elles ne donnent pas lieu à des réunions préparatoires spécifiques. »

Modification de l'article 3 « Prévenance de l'employeur et maintien de salaire »

Article 4

En vigueur étendu

I. - Au premier tiret du deuxième alinéa, le chiffre « 4 » est remplacé par le chiffre « 5 » et le chiffre « 6 » est remplacé par le chiffre « 7 ».

II. - Au deuxième tiret du deuxième alinéa, sont ajoutés à la fin les mots suivants : « et demie (3,5 heures). »

Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »

Article 5

En vigueur étendu

I. - Au a, le chiffre « 4 » est remplacé par le chiffre « 5 ».

II. - Au e, le nombre « 22 » est remplacé par le nombre « 25 ».

III. - Au f, sont ajoutés à la fin les deux tirets suivants rédigés comme suit :

« - stationnement au parking des gares ou d'aéroports : pris en charge aux frais réels ;

- trajets en transports en commun entre le domicile et la gare ou l'aéroport : selon le barème fiscal en vigueur. »

Application et durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Extension

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	La FMB,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Garanties individuelles

Durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

La durée minimale du travail des contrats conclus à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires, dans le cadre fixé par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Dérogations

Article 3

En vigueur étendu

Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 2 peut être fixée dans les situations prévues par la réglementation.

Elle peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

L'employeur informe deux fois par an le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de contrats signés inférieurs à la durée du travail prévue à l'article 2 ou à celle définie par l'entreprise.

Il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Par dérogation, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Lorsque la durée contractuelle de travail a été fixée à moins de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel, le salarié reste prioritaire s'il ne souhaite plus être employé dans le cadre d'une durée contractuelle de travail inférieure à 24 heures, quel qu'en soit le motif, pour accéder à un emploi à temps plein ou à temps partiel d'une durée d'au moins 24 heures, dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail et avec l'accord de l'employeur.

Amplitude et coupure

Article 4

En vigueur étendu

Une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure.

Cette coupure ne pourra excéder 2 heures, sans être inférieure à 30 minutes. Elle pourra cependant être de 3 heures en cas de fermeture de l'entreprise le midi avec interruption collective du travail.

A la demande du salarié et en accord avec l'employeur, la limite inférieure de 30 minutes pourra être portée à 45 minutes.

Les durées minimales de séquences et de journées de travail sont définies comme suit, dans le cadre d'une amplitude journalière maximale permettant de respecter le repos quotidien d'au moins 11 heures :

- soit la journée comporte deux séquences de travail, dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures et aucune des séquences ne peut être inférieure à 2 heures ;

- soit la journée comporte une seule séquence de travail, dans ce cas la durée de cette séquence ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si le magasin ferme le midi).

Des exemples pédagogiques figurent en annexe du présent accord.

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

La répartition des heures de travail, telle qu'elle figure dans le contrat de travail, peut, si le contrat de travail l'a prévu, en raison des impératifs d'organisation du service, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'employeur.

L'employeur respectera, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de 14 jours. Par circonstances exceptionnelles il faut entendre, par exemple, des situations de force majeure, une urgence absolue à laquelle il ne peut être dérogé, des absences nombreuses de salariés perturbant substantiellement l'organisation du service.

Avenants « complément d'heures »

Article 5

En vigueur étendu

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et/ou pour répondre aux aspirations des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel peut être conclu notamment pour remplacer un ou plusieurs salariés absents nommément désignés, ou en cas d'accroissement d'activité, ou pour faire face à des variations d'activité saisonnières.

Les avenants « complément d'heures » n'ont pas vocation à se substituer aux heures complémentaires et doivent être conclus notamment pour l'un des cas de recours énoncés au premier alinéa du présent article.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés, en fonction des critères suivants, classés par ordre d'importance :

- les demandes écrites faites par les salariés et remises à l'employeur contre décharge ;

- les disponibilités du salarié en fonction des besoins de l'entreprise ;

- les aptitudes professionnelles.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée et la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclu avec un même salarié est limité à sept par année civile et par salarié et pour une durée maximale totale de 14 semaines, sauf en cas de remplacement d'un ou de plusieurs salariés absents, cette circonstance devant être mentionnée dans l'avenant avec le nom du salarié ou des salariés remplacés.

La durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée à un temps complet.

Dans le cadre d'un avenant complément d'heures, les heures effectuées au-delà de la durée de travail contractuelle initiale et dans la limite de la nouvelle durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 12 % pour les heures accomplies jusqu'à 24 heures, ou son équivalent mensuel ;

- 15 % pour les heures accomplies au-delà de 24 heures, ou son équivalent mensuel.

Les heures complémentaires ou supplémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues en vertu des dispositions légales au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

Dispositions communes

Dénonciation et révision

Article 6

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Chacune des organisations signataires peut demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Durée et date d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Publicité et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

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

Annexe I

En vigueur étendu

Exemples illustratifs des dispositions de l'article 4 « Amplitude et coupure »

1. Résumé des dispositions de l'article 4 « Amplitude et coupure » :

- une seule coupure possible : de 30 minutes minimum à 2 heures maximum ;
- sauf si le salarié le demande et que l'employeur est d'accord : 45 minutes ;
- sauf si l'entreprise ferme le midi (fermeture au public et pas de travail des salariés) : 3 heures maximum ;
- si une seule séquence de travail dans la journée : elle est de 3 heures au minimum, sauf si l'entreprise ferme le midi : 2 heures minimum ;
- si deux séquences de travail dans la journée :
- journée de travail de 6 heures minimum et des séquences de 2 heures au minimum.

2. Exemples (liste non exhaustive) :

(Schémas non reproduits mais consultables sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

Ce qu'il est possible de faire

(schéma)

Ce qu'il est impossible de faire

(schéma)

Impossible car :

- la coupure est trop importante (3 heures au maximum, dans un cas précis) ;
- la journée de travail est trop courte (4 heures au lieu d'un minimum de 6 heures quand il y a deux séquences de travail).

Accord du 1er septembre 2017 relatif à la création de CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »

Signataires	
Organisations patronales	FMB
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord veillent à adapter les formations mises en place dans la branche aux réels besoins des entreprises et des salariés, et aux évolutions de l'emploi.

Afin de répondre aux besoins des entreprises en matière de recrutement, de qualification et de renforcer la sécurisation des parcours des salariés, la branche des magasins de bricolage s'est investie sur le champ des certifications afin de faire évoluer ses certificats de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur qualifié » et « Caissier réassortisseur » pour les adapter aux évolutions des métiers et aux besoins des entreprises de la branche. Les travaux de rénovation engagés aboutissent à la création de deux nouveaux CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » organisés en blocs de compétence.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Création des certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »

Article 2

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les signataires ont validé les référentiels d'activité, de compétences et de certification propres aux certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage », annexés au présent accord.

Modalités d'accès aux CQP

Article 3

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle « Vendeur (euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte (sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » sont accessibles par différentes voies :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises ;
- dans le cadre de la validation des acquis d'expérience (1).

(1) Le dernier tiret de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Modalités de mise en œuvre

Article 4

En vigueur étendu

Les modalités de mise en œuvre sont décrites dans un cahier des charges établi paritairement dans le cadre de la CPNEFP. Celui-ci est disponible auprès de l'autorité délivrant le CQP par délégation de la CPNEFP : la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB).

Classification des titulaires des certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage »

Article 5

En vigueur étendu

Après l'obtention du certificat de qualification professionnelle, le niveau de classification minimal des titulaires est fixé :

- au coefficient 140, pour le CQP « Hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » ;
- au coefficient 160, pour le CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage ».

Entrée en vigueur et durée d'application

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant le dépôt auprès de la direction générale du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

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

Accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche du bricolage conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité et leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et aux demandeurs d'emploi, d'améliorer et d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs engagements en matière de formation professionnelle continue en adaptant leur accord de branche du 2 décembre 2004 aux évolutions juridiques, notamment par rapport à celles issues de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, la formation professionnelle et la démocratie sociale.

Dans le prolongement de l'évolution de la réglementation en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent que la branche du bricolage participe à l'objectif national de qualification des demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux effectuent un suivi régulier de la progression professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, en termes de qualification, de promotion.

Les signataires rappellent ainsi leur attachement à l'objectif de qualification mentionné dans le code du travail qui prévoit que « Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Les partenaires sociaux souhaitent aussi rappeler que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet. De manière générale, les signataires prônent un égal accès à la formation par la possibilité pour le salarié de demander, à tout moment, à suivre une formation.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de savoirs selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement, et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un engagement réciproque des salariés et des employeurs. Le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de formation reflète l'initiative de l'employeur ;
- le compte personnel de formation (CPF) s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail ;
- le congé individuel de formation s'organise à l'initiative du salarié.

Les signataires conviennent donc de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles conduites tout au long de leur vie professionnelle, en mobilisant chacun des accès : plan de formation et CIF.

L'implication de tous les acteurs de la formation garantit la progression professionnelle.

En outre, les signataires souhaitent favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment grâce à la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation, ou le contrat d'apprentissage.

Orientations générales de la branche

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations syndicales et patronale de la branche ont travaillé sur les orientations générales en matière d'emploi et de formation professionnelle et ont établi, les priorités suivantes :

- anticiper les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par la professionnalisation et par l'apprentissage ;
- faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- préparer les personnes en insertion dans la vie professionnelle aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- mettre en œuvre les actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle tel que prévu dans l'accord spécifique sur l'égalité professionnelle ;

- faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une longue absence de l'entreprise, reprennent leur activité professionnelle et aux travailleurs handicapés ;
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information leur permettant de :
 - communiquer auprès des salariés sur :
 - l'évolution prévisible des emplois dans la branche (ou du marché du travail) ;
 - l'évolution des qualifications qui en résulte ;
 - les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;
 - accompagner les salariés dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- favoriser la possibilité pour les demandeurs d'emploi de pouvoir se former également.

Par ailleurs, les signataires souhaitent, à l'instar du législateur, appliquer cette politique de formation à l'ensemble des publics prioritaires qui, dans la branche du bricolage, sont les suivants :

- les travailleurs handicapés ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les séniors ;
- les jeunes ;
- les bas niveaux de qualification et les personnes sans qualification et les plus éloignés de l'emploi ;
- les salariés soumis à la pénibilité au travail ;
- les publics ne disposant pas du socle commun de connaissances et de compétences.

Les signataires conviennent qu'il appartient à la CPNEFP de suivre la mise en application de ces orientations générales de formation au niveau de la branche.

Acteurs de la formation professionnelle continue

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Salarié

Les salariés sont de plus en plus des acteurs essentiels de la formation professionnelle, et ce grâce à des dispositifs pédagogiques permettant de créer de véritables parcours personnalisés.

Que le salarié veuille acquérir de nouvelles compétences, suivre une formation complète, juste faire le point, ou envisager une reconversion professionnelle, diverses possibilités s'offrent à lui, dans les conditions définies dans l'accord ci-après, dont notamment :

- les outils d'orientation professionnelle (entretien professionnel, bilan compétences, conseil en évolution professionnelle) ;
- le plan de formation ;
- la période de professionnalisation ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le congé individuel de formation (CIF).

En cela, le salarié reste l'acteur central de sa propre formation, la diffusion de toute information pouvant être destinée et utile au salarié dans le choix de sa formation ou dispositif d'orientation, est encouragée par les signataires du présent accord.

À cette fin, les employeurs de la branche mettent à disposition des salariés sur le site de la FMB une fiche d'information indiquant :

- les principaux dispositifs de formation à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur ;
- les lieux où le salarié peut rechercher l'information et les aides pour l'aider à s'orienter ;
- le code Nace (anciennement NAF/ APE) des entreprises de la branche du bricolage, nécessaire lors de la connexion sur le site du CPF ;
- le rappel que les IRP peuvent accompagner le salarié.

2.2. Entreprise

L'employeur joue un rôle primordial puisqu'il a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois métiers, des technologies et des organisations. Il participe au développement de leurs compétences.

À ce titre, la place laissée aux responsables hiérarchiques dans le développement de la formation professionnelle en entreprise, en lien avec le service formation et la politique d'entreprise, est essentielle. En effet, ils participent à l'orientation, à l'identification et à la qualification des besoins au regard du métier, du poste, de l'emploi et l'évolution du salarié, et au suivi de la mise en application de la formation en entreprise.

2.3. Institutions représentatives du personnel

La mise en œuvre de la formation des salariés dans l'entreprise relève du pouvoir de l'employeur. Elle se traduit par l'adoption d'un plan de formation annuel (voire pluriannuel). Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est consulté pour avis sur les orientations, le plan de formation et le bilan.

De manière générale, les comités d'entreprise doivent recevoir tous les documents nécessaires à la compréhension de la politique générale de formation au sein de l'entreprise. Ils doivent, à ce titre, recevoir les documents conformément au code du travail, avant les réunions sur la formation, leur permettant ainsi de bénéficier d'une vision collective de la formation professionnelle continue dans leur entreprise.

2.4. Organismes de formation

Pour assurer le déroulement des formations, les employeurs peuvent faire appel à des organismes de formation. Les entreprises peuvent également créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation. Ces derniers facilitent la réponse au besoin par une formation adaptée.

Les signataires rappellent la responsabilité des organismes de formation vis-à-vis de l'attestation de formation. À l'issue d'une formation, le prestataire est tenu de délivrer au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

2.5. Branche professionnelle

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

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour attribution principale de :

- veiller à la mise en œuvre des politiques emploi et formation définies dans les accords de la branche ;
- prendre toute décision nécessaire pour faciliter l'accès à la formation des salariés ;

- garantir la promotion et l'information autour des métiers de la branche ;
- vérifier le respect par les organismes de formation, des cahiers des charges concernant les formations délivrées dans le cadre de CQP ».

2.5.2. Section paritaire professionnelle

La section paritaire professionnelle a pour mission de définir les modalités d'utilisation des fonds de la formation. À ce titre, elle transmet à l'OPCA les priorités de formation, ainsi que les modalités financières de prise en charge, conformément à la législation en vigueur. (1)

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique financière de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

À défaut de positionnement de la section paritaire professionnelle et/ ou de l'OPCA, les modalités de prise en charge des différents dispositifs de formation, se font conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

2.6. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'organisme paritaire collecteur agréé est un organisme chargé de collecter, notamment les fonds liés au plan de formation, au compte personnel de formation et à la professionnalisation. Ces fonds permettent ainsi à l'OPCA de financer en tout ou partie des formations, en fonction des directives de la branche professionnelle. Au-delà de la contribution au développement de la formation professionnelle, l'OPCA assure l'ensemble des missions qui lui sont confiées par la législation en vigueur et ce, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal. Toutefois, en cas de versements volontaires, des services complémentaires seront proposés par l'OPCA à ces entreprises.

Les signataires demandent à l'OPCA de déployer chacune de ces missions notamment :

- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises quelle que soit leur taille ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- la recherche de cofinancements complémentaires (FPSP, FSE, EDEC ...) et le conseil des adhérents sur les actions à mener en ce sens. Ainsi, à chaque appel à projet publié par l'un des organismes financeurs, dans le cadre de sa mission d'ingénierie financière, l'OPCA communique par écrit les éléments à la branche pour que cette dernière puisse statuer sur l'intérêt de la réponse à y apporter ;
- au-delà du positionnement de la branche, chaque entreprise conserve la possibilité de solliciter l'OPCA sur le montage d'une réponse à l'appel à projet.

Les salariés et entreprises peuvent accéder à un lien vers le site de l'OPCA désigné par la branche sur le site de la FMB, www.fmbriolage.org.

2.7. Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la branche choisit « l'observatoire des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce » géré par l'OPCA de la branche, pour réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit permettre de :

- connaître les métiers existants et les aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois ;
- mettre en œuvre des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail ...) permettant de suivre, d'anticiper et de communiquer sur les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

Les signataires conviennent que les membres de la CPNEFP de la branche assureront le pilotage de l'observatoire de branche.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

Accès à la formation

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Plan de formation

3.1.1. Initiative en matière de plan de formation

Selon l'article L. 6312-1 code du travail, le plan de formation réunit toutes les actions de formations qui sont de la seule initiative de l'employeur et peut donc choisir les salariés partant en formation et les actions à mettre en œuvre, le moment du départ en formation (sous réserve du respect notamment des règles de non-discrimination, de mise en œuvre des formations obligatoires, consultation des institutions représentatives du personnel ...).

Les signataires du présent accord souhaitent privilégier les initiatives des salariés en matière de demande de formation.

Les signataires rappellent l'obligation du salarié de respecter les directives de l'employeur dans le cadre de la garantie d'accès à la formation.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et donc, à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent au salarié (e) la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Les signataires demandent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation.

Dans le cadre de son plan de formation, conformément aux articles L. 6321-1 et suivants, l'employeur se doit d'identifier les actions de formation visant :

- l'adaptation au poste de travail, notamment dans le cadre d'une prise de fonction ou de mission ;
- l'adaptation au maintien et/ ou à l'évolution de l'emploi, correspondant aux actions qui permettent de réactualiser ses connaissances ou d'acquérir des compétences liées à une évolution prévue ou à une modification des fonctions du salarié dans le cadre de sa mission ;
- le développement des compétences, faisant référence aux actions permettant d'acquérir des compétences dont le salarié aura besoin au regard d'une évolution professionnelle potentielle ultérieure.

Les signataires rappellent que toute formation relevant de l'adaptation au poste de travail ou du maintien et/ ou évolution de l'emploi se réalisent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié. Les formations relevant du développement des compétences peuvent quant à elles se dérouler hors temps de travail sous réserve de l'accord du salarié. Les heures se déroulant hors temps de travail dans le cadre du plan de formation, donnent lieu à l'octroi d'une allocation formation au salarié, telle que prévue par la loi.

Les signataires rappellent aux entreprises que l'employeur présente son plan de formation aux institutions représentatives du personnel de manière catégorisée.

Enfin, pour une action de formation donnée, il est possible de co-articuler le plan de formation avec le CPF ou le CIF sous réserve de respecter les conditions de mise en œuvre de chacun des dispositifs mobilisés. Les signataires souhaitent ainsi encourager le co-investissement en matière de formation.

3.1.2. Garantie d'accès à l'évolution professionnelle

La garantie d'accès à l'évolution professionnelle correspond aux engagements compris dans le code du travail et regroupant un ensemble d'obligations à destination de chaque salarié tous les 6 ans d'ancienneté :

- l'entretien professionnel : il vise à échanger sur les perspectives professionnelles des salariés notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- l'accès à 2 des 3 critères suivants :

- une formation : il s'agit d'un dispositif permettant d'acquérir des savoirs et visant un objectif prédéterminé, quelle que soit la méthode pédagogique utilisée dans le respect de la législation en vigueur et plus spécifiquement l'article L. 6353-1 du code du travail ;
- une certification totale ou partielle acquise par la formation ou la VAE : il s'agit des formations visant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles ;
- une progression professionnelle ou salariale :
- la progression professionnelle s'entend de toute progression dans l'emploi actuel ou dans un autre emploi, identifiée par l'entreprise ;
- la progression salariale vise les augmentations de salaires.

Tous les 6 ans d'ancienneté, chaque salarié bénéficie d'un état des lieux récapitulatif des actions conduites dans le cadre de cette garantie d'accès. Pour les salariés présents dans l'entreprise avant le 8 mars 2014, le bilan leur sera remis pour la première fois en 2020.

En cas de transfert de salarié avec reprise d'ancienneté, l'ensemble des pièces justificatives apportant la preuve de la réalisation des engagements de la garantie d'accès est transmis par l'entreprise d'origine au repreneur. En cas d'impossibilité de transfert de ces données, il appartient au repreneur de définir les modalités de dédommagement.

3.2. Compte personnel de formation (CPF)

Les signataires conviennent que la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue aussi par le développement des compétences dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

3.2.1. Principe

Les compteurs CPF des salariés s'alimentent en fonction du temps de travail effectif au cours de l'année civile dans la limite d'un plafond de 150 heures selon la réglementation en vigueur.

Les signataires rappellent que toute personne active bénéficie d'un compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation vise des actions de formation répertoriées sur l'une des listes d'éligibilité accessible sur le site www.moncompteformation.gouv.fr au moment de la mobilisation du compte. Ces actions concernent principalement des formations certifiantes (diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle) ou des formations inscrites à l'inventaire de la commission nationale de certification professionnelle. Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou d'une certification visant le socle de connaissances et de compétences par l'intermédiaire de son CPF.

Les démarches pour trouver et demander une formation dans le cadre du CPF doivent être effectuées par le salarié sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Les signataires rappellent que le code NAF de la branche est 47.52B.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi (Pôle emploi, mission locale, APEC, OPACIF ...).

Le salarié pourra trouver sur le site de l'OPCA de la branche les documents nécessaires à sa démarche et notamment les documents à remplir pour établir sa demande de CPF vis-à-vis de son OPCA et de son employeur.

Les signataires rappellent que les actions de formation effectuées dans le cadre du CPF se déroulent en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur ;
- ou hors temps de travail, à l'initiative du salarié.

3.2.2. Priorités au titre du CPF

Afin de faciliter la recherche de formations CPF aux salariés, la CPNEFP a identifié des formations directement en lien avec les métiers du secteur du bricolage dans le cadre de la liste de branche.

3.2.3. Financement du CPF

Le financement des heures abondées par l'employeur est assuré par l'OPCA de branche ou par l'entreprise en cas de gestion interne du budget CPF.

L'acceptation de la prise en charge financière des CPF relève des règles de l'OPCA ou de l'entreprise en cas de gestion interne du budget CPF. Pour une bonne gestion des fonds disponibles au titre du CPF dans l'OPCA, la CPNEFP est habilitée pour définir des règles de priorité et la co-articulation des dispositifs pour le financement des CPF et la SPP pour proposer des règles de prises en charge.

3.2.4. Co-articulation du CPF

D'autres dispositifs de formation (période de professionnalisation, plan de formation, etc.) peuvent être mobilisés pour suivre des actions éligibles au compte personnel de formation (CPF).

3.2.5. Abondements

Les abondements sont prévus dans des cas énumérés par la loi. Les signataires rappellent que la notion d'abondement s'entend du rajout d'un certain nombre d'heures sur le compte personnel de formation d'un salarié. Parmi les différents types d'abondements possibles, l'entreprise peut abonder le CPF si un accord collectif le prévoit : le présent accord a notamment pour objet d'ouvrir par voie conventionnelle l'abondement au bénéfice des salariés de la branche.

À défaut de co-articulation possible avec d'autres dispositifs de formation, l'employeur se réserve le droit d'abonder en heures le CPF des salariés dès lors qu'il existe un intérêt conjoint entre le salarié et l'employeur à la mise en œuvre du projet formation, et sous réserve de l'acceptation par l'OPCA de sa prise en charge sur le budget CPF.

La SPP définit les principes applicables à cet abondement.

3.3. CIF

Les signataires rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix. Ils précisent que le CIF peut se dérouler sur le temps de travail avec autorisation d'absence de l'employeur ou sur le temps de loisirs du salarié, lorsque celui-ci en effectue la demande directement à l'OPACIF.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPACIF compétent. À cette fin, l'OPACIF propose au salarié par l'intermédiaire du conseil en évolution professionnelle (CEP), les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle ;
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- un appui à l'élaboration de son projet.

3.3.1. CIF-CDI

Selon les règles légales en vigueur au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié justifiant d'une activité antérieure de 2 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier d'un CIF.

Ce congé peut également se dérouler en dehors du temps de travail, selon les modalités suivantes :

- la formation visée doit être d'une durée minimum à 120 heures ;
- la demande doit être déposée auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise ;
- aucune autorisation d'absence n'est demandée car la formation sera effectuée hors temps de travail ;
- le salarié n'est pas rémunéré pendant son temps de formation mais bénéficie de la couverture sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles ;

- l'OPACIF peut prendre en charge tout ou partie des frais de formation.

Pour bénéficier du CIF, la demande doit répondre à la définition légale de l'action de formation professionnelle continue. Les signataires rappellent que chaque OPACIF a ses propres politiques.

3.3.2. CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès à l'emploi durable, les personnes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi suite à une fin de contrat de travail à durée déterminée, peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF-CDD) selon des conditions d'accès particulières fixées par le code du travail.

L'objectif est de permettre aux salariés titulaires ou ayant été titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) de bénéficier d'un congé de formation pris en charge financièrement par un OPACIF.

Sauf exception précisée sur les sites des OPACIF, le demandeur doit pouvoir justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois. Conformément au code du travail, certains contrats à durée déterminée ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois.

L'action de formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Pendant la durée du CIF CDD, le bénéficiaire a :

- le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue ;
- le maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous CDD en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire ;
- l'ouverture de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ;
- une rémunération calculée sur base de son ancien salaire ;
- une prise en charge de sa formation totale ou partielle ;
- l'éventuelle prise en charge des frais annexes (transports, restauration, hébergement).

Les entreprises s'engagent à informer leurs salariés sous CDD de leur droit à CIF CDD. Cette information se fait par le biais du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) qui mentionne la procédure à suivre pour bénéficier du CIF, et qui est disponible auprès de l'OPACIF.

Conformément à l'article L. 6322-34 du code du travail en vigueur à date, les règles relatives à la rémunération de la personne en CIF-CDD diffèrent sur un point par rapport à celles du salarié en CIF-CDI. Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD.

Dépenses	FONGECIF (*)		Employeur	
	Pendant le temps de travail	Temps personnel	Temps de formation	
			Pendant le temps de travail	Temps personnel (***)
Coûts pédagogiques	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Frais annexes	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Rémunération	X (**) sur justificatif de présence	Néant	X à hauteur minimum de la prise en charge du FONGECIF et sur justificatif de présence	Néant

(*) Selon décisions et taux de prise en charge décidés par le conseil d'administration de l'instance et budgets disponibles.
(**) Selon la durée de la formation, le montant du salaire de référence et le caractère prioritaire ou non de l'action.
(***) Nécessite que l'entreprise soit informée du projet CIF sur le temps personnel du salarié.

3.3.3. Congé salarié étudiant

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler pour information que la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a prévu un nouveau congé accordé aux salariés étudiants : un congé non rémunéré est accordé pour préparer les examens. Il doit être pris dans le mois précédant les examens.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, les étudiants doivent justifier d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur.

Ce congé s'ajoute aux congés payés.

Outils d'orientation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

L'orientation professionnelle s'entend comme toute activité ayant pour objectif d'aider toute personne quel que soit son âge, et à n'importe quel moment de sa vie, à choisir son éducation, sa formation et gérer sa carrière. L'orientation les aide à prendre conscience de leurs capacités, leurs qualifications, leurs intérêts ou encore leurs ambitions. Elle les guide dans les différents systèmes de formation et d'emploi, tout en les encourageant à préparer leur futur et à adopter une attitude décisive sur leur emploi et leur formation.

Cette orientation professionnelle, au-delà de la qualification professionnelle, est un droit accordé à tous, et a été consacrée par le code du travail depuis la loi du 24 novembre 2009 .

Ce principe repose essentiellement sur des outils traduisant une volonté claire de responsabiliser chaque salarié et/ ou demandeur d'emploi :

- le passeport orientation formation ;
- l'entretien professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Les signataires rappellent l'intérêt des entretiens de la compétence pour inciter les salariés et l'employeur - par l'intermédiaire du manager, des ressources humaines ou encore par un intervenant externe - à échanger sur leurs projets professionnels communs et évoluer de concert ou différemment.

4.1. Passeport orientation, formation et compétence

Le passeport orientation, formation et compétence est accessible pour tout salarié ou demandeur d'emploi sur son accès réservé au site internet du compte personnel de formation. Il lui permet de faire état de ses expériences, ses compétences acquises, les formations suivies ainsi que les qualifications obtenues. Il favorise l'accès à la mobilité interne ou externe.

Les signataires de l'accord conviennent que les entreprises mettent à disposition toutes les informations qu'elles ont en leur possession aux salariés, et encouragent l'employeur à communiquer sur l'utilité d'un tel outil, son contenu et les modalités d'accompagnement du salarié dans sa rédaction.

4.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel s'inscrit dans une obligation plus générale pour tout employeur de veiller à la garantie d'accès à l'évolution professionnelle. Cette garantie engage les employeurs tout comme les salariés à :

- la réalisation d'entretiens professionnels au moins tous les 2 ans ainsi que la proposition par l'employeur d'entretien de retour d'absence ;

- le bénéficiaire pour chaque salarié au moins tous les 6 ans d'ancienneté et ce, à partir du 8 mars 2014, de 2 des 3 critères suivants :
- l'accès à une formation professionnelle ;
- l'acquisition d'une certification totale ou partielle par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
- une progression professionnelle ou salariale.

L'objet de cet entretien individuel et privilégié vise à permettre au salarié et à son employeur d'élaborer un projet professionnel à partir d'une part des souhaits d'évolution et des aptitudes du salarié et d'autre part des besoins de l'entreprise.

L'entretien professionnel vient en complément, lorsqu'il a lieu, de l'entretien d'évaluation. Il est toutefois distinct dans le contenu. Il permet de positionner le salarié en termes de compétences au regard de son poste, son emploi et son devenir. (1)

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- formaliser dans un document remis au salarié les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations ;
- informer et consulter les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Les signataires considèrent qu'il est préférable d'organiser de manière distincte cet entretien d'autres entretiens réalisés dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que les salariés en retour de longue absence dans des cas énumérés par la loi, se voient proposer un entretien professionnel.

Les parties signataires proposent en annexe au présent accord une trame d'entretien professionnel reprenant les différentes composantes possibles de l'entretien professionnel. (2)

4.3. Bilan de compétences

Le bilan de compétence prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles d'un salarié ainsi que l'appréhension de ses aptitudes et motivations afin de confirmer un projet professionnel ou de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences figurent sur une liste arrêtée par chaque organisme paritaire compétent en matière de congé individuel de formation (CIF) - ou agréés par le préfet de région dans le cadre d'un plan de formation. Ils seront nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur, avec l'accord du salarié, ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé bilan de compétences.

Les signataires énoncent que le salarié peut accéder au bilan de compétence dans le cadre :

- d'un plan de formation (quant à l'initiative de l'employeur) ;
- du congé spécifique de bilan de compétences ;
- à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Le salarié doit faire état d'une activité salariée d'au moins 5 ans quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété du salarié qui peut librement décider de le communiquer à l'employeur.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

4.4. Conseil en évolution professionnelle

Pour faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à l'information et l'orientation professionnelle, un dispositif de conseil en évolution professionnelle est mis en place par les services publics régionaux de l'orientation (SPRO) que son Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, l'APEC et les FONGECIF. Constitué en trois temps, ce conseil est une alternative au bilan de compétences, en ce que sa réponse est davantage ciblée sur le besoin d'information, d'orientation ou d'accompagnement dans l'accès à la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle peut notamment accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel dans le cadre de leur compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires encouragent les entreprises à informer les salariés sur leur possibilité - au-delà des réponses apportées par les services ressources humaines - de bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

Sécurisation des parcours professionnels

Article 5

En vigueur étendu

La sécurisation des parcours professionnels se traduit tout au long de la vie professionnelle de chacun. Ainsi, une attention particulière est portée dans un premier temps à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences nécessaires pour sécuriser son parcours professionnel.

Au-delà de ce socle, des dispositifs sont créés pour accompagner les personnes dans la sécurisation de leurs parcours, en tant que demandeur d'emploi avec la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), que nouvellement recruté avec les contrats en alternance ou encore en tant que salarié déjà en poste pour se professionnaliser, se maintenir ou évoluer dans l'emploi par la période de professionnalisation ou la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

5.1. Socle des connaissances et des compétences

Le socle de connaissances et compétences professionnelles est constitué de l'ensemble des " savoir-être " et " savoir-faire " qu'un individu doit maîtriser, pour favoriser son évolution professionnelle.

Les parties signataires rappellent que le socle des connaissances et des compétences a été défini par décret et prévoit les composantes suivantes :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le socle commun de connaissances et de compétences est accessible au titre du compte personnel de formation ou encore de l'inventaire.

Il est toutefois prévu que les branches professionnelles disposent de la possibilité de préciser eu égard aux besoins du secteur d'activité, des savoirs à acquérir au regard du socle commun. Les parties signataires demandent que la CPNEFP étudie l'opportunité d'élaborer une certification propre au secteur d'activité permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences.

Le législateur insère dans le code du travail une donnée des plus importantes, reprenant du code de l'éducation, la nécessité de permettre à tout collaborateur d'acquérir les fondamentaux traduits en un socle des connaissances et des compétences pour pouvoir assurer son entrée dans le cadre d'un parcours professionnalisant.

Les signataires encouragent l'OPCA à solliciter le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ou tout autre financeur ou association spécialisée, pour bénéficier d'accompagnements dans le déploiement de formations concernant ce socle.

5.2. Préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), prévue aux articles L. 6326-1 à L. 6326-3 actuels du code du travail, permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La formation est financée, pour partie, par Pôle emploi. Le FPSPP et l'OPCA dont relève l'entreprise concernée peuvent contribuer au financement complémentaire du coût pédagogique et des frais annexes de la formation, le reste étant à la charge de l'employeur.

La POE, qu'elle soit individuelle ou collective, répond à un enjeu fort en entreprise d'anticiper les besoins en emplois et en compétences, y compris sur les logiques de recrutement. Elle nécessite pour être opérationnelle, un croisement entre les personnes en charge de la formation en entreprise et les personnes en charge du recrutement et du suivi de carrière. Elle permet au moment du recrutement, de s'engager à l'embauche de demandeurs d'emploi dès lors qu'eux-mêmes s'engagent à suivre une formation leur apportant le socle requis pour occuper l'emploi.

À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La branche professionnelle renvoie à l'OPCA le soin d'accompagner les entreprises adhérentes le souhaitant, dans le développement de la POE collective.

De plus, les signataires souhaitent promouvoir le développement de la POE individuelle, véritable source de sécurisation du parcours du demandeur d'emploi.

5.3. Alternance

Les signataires rappellent aux entreprises leur obligation de porter le nombre d'alternants à 5 % des effectifs totaux.

5.3.1. Apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, encadré aujourd'hui aux articles L. 6222-1 à L. 6226-1 du code du travail actuel, est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est conclu pour une durée variant de 1 à 3 ans (en général 2 ans) en fonction de la profession et du niveau de qualification visés.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de valoriser les salaires des apprentis.

L'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

Les signataires prévoient que des données chiffrées soient transmises aux partenaires sociaux et à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) par les entreprises qui s'engageront sur ce point, afin de permettre une meilleure politique de branche, axée sur des besoins quantifiables. Les partenaires prévoient que la communication de ces informations est effectuée via les sondages et enquêtes de l'OPMQ ou encore les écoles en cas de partenariats pour les données relatives à la réussite aux examens.

Ces données chiffrées concernent :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- la réussite aux examens.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de désigner un « maître d'apprentissage », qui est directement responsable de la formation de l'apprenti. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Les partenaires conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'alternance dans l'entreprise, et fidélise les salariés.

Un maître d'apprentissage ne peut pas assurer le suivi de plus de deux apprentis en même temps.

5.3.2. Contrat de professionnalisation

Les signataires souhaitent promouvoir une politique ouverte et rester le plus large possible pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

L'objectif du contrat de professionnalisation, régi aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail en vigueur actuellement, est de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification ou une certification et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail dit « de type particulier ».

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titre ou certificat professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certificats de qualification professionnelle de la branche du bricolage ou le certificat de qualification professionnelle interbranche ;
- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus, ayant achevé sa formation initiale, peut la compléter par un contrat de professionnalisation. Il en est de même pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert à des publics prioritaires, bénéficiaires :

- du RSA (revenu de solidarité active) ;
- de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
- de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ;
- d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- et de l'API (allocation de parent isolé) dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance conclu à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

La durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut cependant être allongée jusqu'à 24 mois quel que soit le public concerné.

La durée des actions (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation d'un CDI) peut être portée par accord de branche au-delà de 25 % de la durée du contrat pour ces mêmes bénéficiaires.

L'OPCA prend en charge sur les fonds de la professionnalisation les contrats de professionnalisation. Les signataires laissent la possibilité à la section paritaire professionnelle de définir et de moduler ces prises en charge. (1)

Les signataires rappellent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure aux taux réglementaires.

Les signataires souhaitent suivre à l'occasion de la présentation du rapport de branche les données chiffrées suivantes concernant le contrat de professionnalisation :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- l'obtention de la certification.

5.3.3. Tutorat

Les signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Les entreprises veilleront à ce que le tuteur ait un niveau de classification supérieur au salarié en contrat de professionnalisation et à tout le moins équivalent.

En outre, la formation du tuteur n'est légalement pas une obligation, mais les partenaires recommandent aux entreprises de former les tuteurs volontaires.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et accompagner le salarié dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et le salarié de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de l'alternant. À cet effet, les signataires conviennent de limiter à deux le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur.

Les entreprises veilleront à tenir compte de la qualité de tuteur dans les éventuels objectifs fixés aux salariés, notamment lors des entretiens d'évaluation, et du temps nécessité par l'exercice de la mission tutorale.

Les signataires laissent ouverte la possibilité de création d'une équipe tutorale au sein de l'entreprise pour permettre une dynamique et un partage d'expériences dans l'entreprise autour de la gestion du tutorat.

La fonction tutorale et la formation du tuteur sont prises en charge dans la limite des plafonds fixés par le code du travail. Les signataires laissent le soin à la section paritaire professionnelle de la branche de définir et de moduler ces montants et durées de prise en charge si nécessaire. (2)

5.4. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour but d'encourager le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion ou les contrats à durée déterminée d'insertion. Elles proposent des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques et sont prévues aux articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail en vigueur à ce jour.

Les formations accessibles au titre des périodes de professionnalisation sont :

- les qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou reconnues dans la classification d'une convention collective de la branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) ;
- ou les formations à l'inventaire défini par la CNCP.

Selon la législation en vigueur, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élevé, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures. Cette durée minimale ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation visant l'inventaire défini par la CNCP ou un accompagnement VAE ou une co-articulation avec le CPF ou le socle des connaissances et des compétences.

L'alternance n'est pas obligatoire dans le cadre de la période de professionnalisation, certaines formations ne nécessitant pas une telle organisation.

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail, et donc sous réserve de l'accord de l'employeur. Cependant, il est possible qu'elle soit effectuée pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative cumulable :

- du salarié dans le cadre du CPF et dans la limite de son compteur ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation, et dans la limite de 80 heures par an.

Les actions de professionnalisation se réalisent sur le temps de travail, sauf accord express du salarié pour en réaliser tout ou partie en dehors du temps de travail. Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

5.5. Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Les signataires conviennent de l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Chaque salarié peut demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de 3 années continues ou discontinues, en rapport avec la certification recherchée. Le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder 24 heures de temps de travail. Il comprend l'accompagnement du salarié dans la préparation de son dossier de VAE et le passage devant le jury. (3)

Dans ce cadre, les signataires confient à la CPNEFP les missions de :

- prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif à la VAE.

Les signataires décident que la prise en charge financière des dépenses liées à la VAE s'effectue soit dans le cadre d'une demande de compte personnel de formation, d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le FONGECIF, d'une période de professionnalisation, ou à défaut d'autre financement et sous réserve de l'accord de l'employeur, sur le plan de formation.

5.6. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours, adresser avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande d'autorisation d'absence. Cette dernière ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis de ses IRP que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La réglementation en vigueur permet la prise en charge par les OPCA des frais liés à la participation des salariés aux jurys d'examen et ceux de la VAE lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Les dépenses couvertes sont les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

La participation aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

Financement de la formation

Article 6

En vigueur étendu

Selon le code du travail, tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions prévues par ce même code.

6.1. Contribution formation des entreprises

Selon la législation en vigueur, à la date de la signature de l'accord, les parties signataires rappellent que les entreprises versent chaque année une contribution unique à leur OPCA de branche dont le taux varie en fonction de leur effectif :

(En pourcentage.) (2)

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions	0,55	1 (*)	1 (*)	1 (*)
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation) (**)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)		0,20	0,20	0,20
FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)		0,15	0,20	0,20
(*) 1 % ou 0,80 % si un accord d'entreprise prévoit la gestion interne du 0,20 % CPF. (**) S'ajoute à cette contribution au titre du CIF-CDI, une contribution CIF-CDD de 1 % de la masse salariale des seuls CDD. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au FONGECIF, via le FPSPP.				

Sur le plan de formation des entreprises :

Les parties signataires rappellent qu'une enveloppe dédiée au plan de formation est mobilisable au niveau de l'OPCA pour les entreprises de moins de 300 salariés. L'OPCA peut prendre en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sur justificatif ainsi que les rémunérations des salariés en formation. (3)

Sur la professionnalisation :

Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'OPCA. À la date de la signature du présent accord, cette prise en charge se fait sur la base de forfaits horaires fixés à 9,15 € de l'heure. Pour certains contrats de professionnalisation, conformément à la législation en vigueur, le forfait horaire par défaut peut être porté à 15 € de l'heure de formation. Cependant, la possibilité est laissée à la section paritaire professionnelle de l'OPCA de moduler le forfait de prise en charge selon le budget et le nombre de demandes. (1)

En outre, les signataires incitent l'OPCA à récupérer les fonds nécessaires auprès du FPSPP.

La SPP émet des préconisations suivies par l'OPCA pour l'ensemble des règles de prise en charge au titre du contrat et de la période de professionnalisation, des formations et des exercices de fonction du tuteur, ainsi que de la POE. (4)

Sur le compte personnel de formation (CPF) :

À défaut d'accord de gestion interne du budget CPF au sein de l'entreprise, l'OPCA prend en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais annexes et éventuellement, sous réserve de décision du CA de l'OPCA la rémunération à hauteur du maximum réglementaire, ainsi que les frais de garde occasionnés.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

(2) Tableau étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

(3) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-6 et R. 6332-4 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

(4) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

Modalités conventionnelles de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Afin d'assurer la cohérence avec les dispositions conventionnelles antérieures, les signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale du bricolage (30 septembre 1991) et à l'accord du 28 décembre 1994.

7.1. Durée de l'accord (1)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'une quelconque des parties signataires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Toutefois, une ouverture de négociation au titre de la formation professionnelle sera proposée tous les 3 ans aux parties signataires, en révision du présent accord.

7.2. Notification et validité de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

7.3. Date d'application et suivi de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature. Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

7.4. Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

(1) Article 7.1 étendu d'une part sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Annexes

Proposition de trame d'entretien professionnel

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0005/boc_20180005_0000_0004.pdf

Fiche d'information sur les principaux dispositifs de formation

Cette fiche a pour vocation d'informer les salariés de la branche sur les principaux dispositifs de formation dont ils peuvent bénéficier : certains sont à l'initiative du salarié, d'autres relèvent de l'initiative de l'employeur. Cette fiche est téléchargeable sur le site de la FMB, www.fmbricolage.org, et y sera régulièrement actualisée.

1. Dispositifs de formation professionnelle à l'initiative du salarié

Pour rappel, le salarié peut, dans le cadre de cette démarche, être accompagné par les acteurs internes de l'entreprise, les services ressources humaines ou les institutions représentatives du personnel ou par des acteurs externes à l'entreprise (CEP notamment).

Compte personnel de formation (CPF)

Descriptif sommaire	Le CPF est un compte de formation individuel et personnel, c'est-à-dire qu'il est attaché à l'individu tout au long de sa vie active. Il permet d'acquérir de nouvelles compétences et de sécuriser le parcours professionnel.
Public concerné	Toute personne active : les salariés du secteur privé, les personnes sans emploi (inscrites ou non à Pôle emploi) et les jeunes sortis du système scolaire obligatoire et en recherche d'emploi.
Durée	Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures/an jusqu'à un plafond de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à ce qu'un plafond global de 150 heures soit atteint. L'acquisition est proportionnelle au temps de travail. Les heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014 sont reversées dans le CPF.
Formations	Pourront être suivies dans le cadre du CPF, les formations conduisant à une qualification ou une certification, accompagnant la VAE ou permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences. Les listes officielles des formations accessibles sont consultables en ligne sur www.moncompteformation.gouv.fr
Financement	Si, les formations suivies au titre du CPF sont effectuées pendant le temps de travail, le salaire est maintenu. Si les formations suivies au titre du CPF sont effectuées hors temps de travail, le financement est apporté soit par l'OPCA, soit par l'entreprise ou le FPSPP (si mobilisation dans le cadre d'un CIF). Des abondements sont possibles.
Info et lien utiles	Pour toute demande de CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr , vous aurez besoin de votre code NACE qui figure sur votre bulletin de paie. Celui des entreprises de la branche du bricolage est le suivant : 47.52B
Accompagnement	Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi (Pôle emploi, mission Locale, APEC, OPACIF...) Le salarié pourra trouver sur le site de l'OPCA de la branche les documents nécessaires à sa démarche et notamment les documents à remplir pour établir sa demande de CPF vis-à-vis de son OPCA et de son employeur.

Congé individuel de formation (CIF)

Descriptif sommaire	Le CIF vous permet de vous absenter de votre poste de travail pour suivre une formation de votre choix pour accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession. La formation peut se dérouler sur le temps de travail, avec une autorisation d'absence de l'employeur, ou en dehors du temps de travail.
Public concerné	Tout salarié en CDI ou CDD répondant à certaines conditions d'ancienneté : - vous êtes en CDI : vous avez travaillé au moins 24 mois en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise ; - vous êtes en CDD : vous avez travaillé au moins 24 mois en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.
Durée	Entre 30 heures et 1 an pour un stage à temps plein (ou 1 200 heures pour un stage à temps partiel, dans la limite de 3 ans).
Financement	Les frais inhérents à la formation et la rémunération du salarié sont pris en charge tout ou partie par l'organisme paritaire auprès duquel votre entreprise verse sa contribution (FONGECIF ou OPCA).
Info utile	Votre 1re démarche est de prendre contact avec le FONGECIF ou l'OPCA de votre secteur professionnel pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution du dossier. Celui-ci pourra vous orienter vers le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'élaboration de votre projet.
Lien utile	www.fongecif.org

Récapitulatif des règles générales de financement du CIF

Dépenses	FONGECIF (*)		Employeur	
	Pendant le temps de travail	Temps personnel	Temps de formation	
			Pendant le temps de travail	Temps personnel (***)
Coûts pédagogiques	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)

Dépenses	FONGECIF (*)		Employeur	
	Temps de formation			
	Pendant le temps de travail	Temps personnel	Pendant le temps de travail	Temps personnel (***)
Frais annexes	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Rémunération	X (**) sur justificatif de présence	Néant	X à hauteur minimum de la prise en charge du FONGECIF et sur justificatif de présence	Néant

(*) Selon décisions et taux de prise en charge décidés par le conseil d'administration de l'instance et budgets disponibles.
(**) Selon la durée de la formation, le montant du salaire de référence et le caractère prioritaire ou non de l'action.
(***) Nécessite que l'entreprise soit informée du projet CIF sur le temps personnel du salarié.

Congé salarié étudiant

Descriptif sommaire	Un nouveau congé a été créé en 2015 pour les salariés étudiants afin qu'ils préparent leurs examens.
Public concerné	Salariés étudiants, justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur.
Durée	5 jours ouvrables, non rémunérés, par tranches de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail, à prendre dans le mois précédant les examens. Ce congé s'ajoute aux congés payés.

2. Dispositifs de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur

Plan de formation

Descriptif sommaire	Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.
Public concerné	Le plan de formation s'adresse à tous les salariés de l'entreprise (CDI ou CDD).
Formations	Dans le cadre du plan de formation, votre employeur peut vous demander de suivre une ou plusieurs actions répondant à l'un de ces objectifs : - adaptation à votre poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ; - développement de vos compétences.
Durée	Variable
Financement	Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles définies dans l'entreprise. Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré.

Période de professionnalisation

Descriptif sommaire	La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.
Public concerné	Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée (CDD)
Formations	La période de professionnalisation vise l'obtention d'une qualification professionnelle : - diplômes, titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; - ou reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche ; - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; - ou donnant l'accès au socle de connaissances ou de compétences ; - ou inscrite à l'inventaire de la CNCP.
Durée	La durée minimale de la formation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. (sauf dispositifs particuliers : VAE, inventaire ou co-articulation avec le CPF)
Financement	Par l'OPCA de la branche

Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CFDT services,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Il a aussi pour objet de compléter l'article 6.7 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux par l'ajout de dispositions sur le pacte civil de solidarité (Pacs).

Grille des salaires minimaux

Article 3

En vigueur étendu

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont examiné les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2016 établi par l'observatoire de la branche. Les salaires moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans 9 coefficients sur 13 et supérieurs dans 4. Lorsque les salaires moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, ils le sont entre 0,22 % et 4,31 %.

Elles entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Ajout de dispositions relatives aux congés pour événements familiaux

Article 5

En vigueur étendu

L'article 6.7 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux est modifié comme suit :

Les deux premiers tirets sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jours ouvrables. Le salarié peut faire valoir ce droit à congé de 6 jours ouvrables avec un même conjoint seulement sur un seul de ces deux événements sur une période de 12 mois glissants. (1)

(1) Le deuxième tiret est étendu sous réserve de ne pas restreindre le droit à congé au titre du mariage ou du Pacs à l'exercice précédent du droit à congé pour mariage ou Pacs, en application des dispositions des articles L. 3142-1 à 5 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Date d'application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée s'applique à partir du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2018, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaire conclu le 15 décembre 2015.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Publicité et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

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

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; CGT FCS,

Préambule

En vigueur étendu

La fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison et les organisations syndicales représentatives *au plan national* (1) ont examiné l'accord du 17 décembre 2010 en matière de prévoyance.

Les négociations ont abouti aux dispositions du présent accord qui annulent et remplacent toutes les dispositions de l'accord du 17 décembre 2010 et ses annexes. En demandant l'extension de cet accord, les partenaires sociaux ont voulu permettre à chacun d'avoir accès à des garanties en matière de prévoyance.

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national à tout le personnel non cadre inscrit à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du bricolage.

Date d'effet et durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet pour les entreprises adhérentes de la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison à la date suivante : le 1er janvier 2019.

Pour les entreprises non adhérentes à la fédération, il entre en application :

- au 1er janvier suivant l'année de parution de l'arrêté ministériel d'extension si ce dernier est publié avant le 1er octobre ;
- au 1er janvier de la 2e année suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension si ce dernier intervient entre le 1er octobre et le 31 décembre.

Cadre juridique

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord institue des garanties minimales qui doivent être respectées sans dérogation risque par risque. Pour le personnel cadre, seul l'article 5 de l'accord est applicable à cette catégorie.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Personnel non cadre

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à compter de sa date d'effet, tous les salariés non cadres (employés, agents de maîtrise) sans condition d'ancienneté.

4.2. Garanties

Le présent accord institue au profit des salariés visés à l'article 4.1 ou à leurs ayants droit, les garanties suivantes :

- garantie décès toutes causes ;
- garantie rente éducation ;
- garantie frais d'obsèques ;
- garantie incapacité de travail ;
- garantie Invalidité.

Le détail des garanties est décrit dans le tableau figurant à l'annexe I du présent texte.

4.3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des cotisations et des prestations est égal à la rémunération brute (tranches A et B) perçue au cours des 12 mois précédents.

Si moins de 12 mois se sont écoulés entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et la date de l'événement ouvrant droit à prestations, la base des garanties est calculée d'après le salaire mensuel de base multiplié par 12 majoré des éléments de rémunérations variables perçus et ayant donné lieu à cotisations.

4.4. Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions différentes au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Les cotisations correspondant à la participation des salariés font l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur leur salaire.

4.5. Convention de gestion (2)

Afin de faciliter la mise en place du présent régime conventionnel, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison en concertation avec les organisations syndicales a conclu une convention de gestion auprès d'un organisme assureur prévoyant les taux de cotisation applicables aux années 2019 à 2021.

4.6. Mise en œuvre du régime conventionnel

4.6.1. Les entreprises ne disposant d'aucun régime de prévoyance sont tenues d'appliquer le présent accord à la date d'effet prévue.

4.6.2. Les entreprises disposant à la date d'effet du présent accord d'un régime de prévoyance dont au moins une garantie risque par risque est inférieure aux garanties définies en annexe devront mettre leur contrat en conformité avec le présent accord dans un délai de 4 mois à compter de la date d'effet de l'accord.

4.7. Suivi de l'application du présent accord

Dans le cadre de la négociation entre les organisations patronale et salariales ayant abouti à la signature de la convention visée à l'article 4.5 ci-dessus, l'organisme signataire de cette convention communiquera au moins une fois par semestre, à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation des informations permettant de suivre l'application du présent accord. Le contenu de ces informations est défini par la convention conclue par la FMB après concertation avec les organisations syndicales de salariés.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix des employeurs pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Personnel cadre

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord concerne le personnel non cadre. Les dispositions précédemment conclues pour le personnel cadre sont ici rappelées à titre d'information.

5.1. Bénéficiaires

Les salariés visés aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient sans condition d'ancienneté de garanties prévoyance définies et mises en œuvre au niveau de l'entreprise.

5.2. Garanties

L'entreprise demeure libre de négocier avec l'organisme assureur de son choix le montant de la couverture accordée aux salariés cadres.

Celle-ci devra toutefois être de même construction que le régime conventionnel des salariés non cadre à savoir : un régime à option prévoyant des garanties :

- garantie décès toutes causes ;

- garantie rente éducation ;
- garantie frais d'obsèques ;
- garantie incapacité de travail ;
- garantie Invalidité

5.3. Taux de cotisation

Chaque entreprise adhère pour son personnel cadre à un régime de prévoyance pour une cotisation minimale de 1,70 % de la tranche A des rémunérations et 0,32 % sur la tranche B.

5.4. Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions globalement plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- sur tranche A : 1,60 % à la charge de l'employeur et 0,10 % à la charge du salarié ;
- sur tranche B : 0,16 % à la charge de l'employeur et 0,16 % à la charge du salarié.

Les cotisations correspondant à la part des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur les salaires. Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant des catégories définies à l'article 5.1.

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Article 6

En vigueur étendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les organisations représentatives ont la faculté de modifier le présent accord. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une ou l'autre de ces organisations, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. (1)

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. Tant qu'un nouvel accord n'est pas intervenu, le texte en cours d'application demeure en vigueur. Une demande de révision qui n'a pas abouti à un accord dans un délai de 6 mois à compter de sa présentation devient caduque.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'un des signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois. L'accord dénoncé par la totalité de la délégation patronale ou la totalité de la délégation salariale continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Sous réserve du respect de la procédure d'opposition prévue par la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la base nationale des accords collectifs.

Les parties signataires conviennent de soumettre le présent accord à la procédure d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Garanties (1)

Décès

Nature des garanties	Niveaux de prestations (en pourcentage du salaire annuel de référence tranches A et B)	
Décès toutes causes : en cas de décès toutes causes de participant, l'institution verse au (x) bénéficiaire (s) un capital dont le montant est fixé ci-après. Cette garantie décès fait l'objet des 2 options ci-dessous. Cette option est levée par le ou les bénéficiaires au moment de la réalisation du risque.		
Option I :		
Garanties capital décès majoré. - Allocation frais d'obsèques.		
Option II :		
Garanties capital décès. - Allocation frais d'obsèques et rente éducation.		
À défaut de choix exprimé par les bénéficiaires, ou faute d'accord sur le choix de l'option entre les bénéficiaires, c'est l'option I qui sera retenue. Le montant du capital assuré en cas de décès d'un participant est fixé en fonction du nombre d'enfants à charge, de l'option choisie et de son salaire annuel de base.		
Situation de famille du participant :	Option I	Option II
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	75 %	75 %
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100 %	100 %
Célibataire, veuf, divorcé avec un enfant à charge	150 %	75 %
Marié, pacsé, concubin avec un enfant à charge	150 %	75 %
Majoration par enfant à charge	50 %	-
Rente éducation OCIRP (2) : en cas de décès d'un participant, une rente éducation est versée au profit de chaque enfant à charge dont le montant annuel est fixé à :		

Âge des enfants à charge tels que définis à aux conditions générales :	Option I	Option II
- jusqu'à 11 ans	-	5 %
- de 12 ans à 17 ans	-	10 %
- de 18 ans à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études	-	15 %
- si l'enfant à charge devient orphelin de père et de mère	-	Le montant de la rente ci-dessus est doublé
Allocation frais d'obsèques : cette allocation est versée à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur présentation des justificatifs.		
En cas de décès du participant, du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé par l'institution une allocation forfaitaire dont le montant est égal à	Option I	Option II
	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes :		
Versement par anticipation, au participant lui-même, du capital décès toutes causes dont le montant est fixé à :		
Situation de famille du participant :		
Tout participant, quelle que soit sa situation de famille	100 % du capital décès toutes causes de l'option retenue	
Double effet (voir conditions générales)	100 % du capital décès toutes causes de l'option retenue	

Arrêt de travail

Nature des garanties	Niveau de prestations
Incapacité temporaire : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
Franchise	L'indemnisation par l'institution s'effectue à l'issue d'une franchise de 90 jours continus.
Niveau d'indemnisation	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Invalidité : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
- 1re catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
- 2e catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
- 3e catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Incapacité permanente : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	25 % du salaire de base brut tranches A et B

(1) Le tableau de garantie est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont les montants sont conditionnés à l'ancienneté et sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) Le terme « OCIRP » est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre tels qu'interprétés par le Conseil Constitutionnel dans sa décision du n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; CGT FCS ; CFDT services,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Considérant le rapport n° 2018-070 de MM. Jean-Marie Marx et René Bagorski relatif aux opérateurs de compétences suite à la mission confiée par la ministre du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Désignation de l'opérateur de compétences du commerce

Article 1er

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les organismes paritaires agréés dénommés opérateurs de compétences dont l'existence est subordonnée à la conclusion d'un ou plusieurs accords de branche qui composent son champ d'application.

La branche du bricolage choisit ainsi, par le présent accord, de désigner un opérateur de compétence pour le champ d'application de la convention collective du bricolage (IDCC n° 1606). Dans l'attente des précisions sur la liste et le périmètre des futurs opérateurs de compétences constitués, les parties signataires indiquent qu'ils souhaitent adhérer à l'opérateur de compétences de la filière commerce.

Les parties signataires considèrent en effet que leur secteur économique, qui est basé principalement sur l'activité de vente au détail, est un secteur du commerce.

Il existe par ailleurs avec les autres branches du commerce une très forte cohérence non seulement économique mais aussi en termes de métiers et de compétences, d'enjeux communs de formation face à l'impact du numérique, d'acquisitions de compétences, de besoins des entreprises et de développement de l'alternance.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction selon le nombre de salariés des entreprises.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er avril 2019.

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 2 du 16 janvier 2019 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FCS CGT ; CFDT services,

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche, notamment suite à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

Modification de l'article 1er « Commission paritaire nationale de branche »

Article 2

En vigueur non étendu

I. - Le titre de l'article est remplacé par les termes : « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

II. - L'article a « Composition et fonctionnement » est supprimé.

III. - L'article b devient a avec le titre suivant : « Réunions préparatoires à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

IV. - Au premier alinéa, la dernière phrase est modifiée comme suit :

Après les mots « cinq par année civile au maximum dont », la fin de la phrase est modifiée comme suit : « deux sont sécables en 2 demi-journées au choix des organisations syndicales représentatives ».

V. - Au dernier alinéa, le chiffre « 10 » est remplacé par le chiffre « 5 ».

Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche »

Article 3

En vigueur non étendu

Au premier alinéa, à la première phrase, les mots « et de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation définie à l'article 2.4 de la convention collective » sont supprimés.

Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »

Article 4

En vigueur non étendu

I. - Au premier alinéa, la première phrase est modifiée et remplacée par :

« Les frais occasionnés par les réunions paritaires de branche et les réunions préparatoires à celles-ci, et se tenant en ce qui concerne les réunions préparatoires à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions définies à l'article 1. a), seront remboursés, selon les modalités et limites suivantes : ».

II. - Au e les mots « vingt-cinq (25) » sont remplacés par les mots « vingt-six (26) ».

III. - Au f au dernier tiret, les mots « en transports en commun » sont supprimés et remplacés par les mots « en voiture ».

Application. - Durée. - Révision et dénonciation

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en application dès sa signature, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPPNI bricolage, chez FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; CFDT services,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, puisqu'il existait déjà dans la convention collective nationale concernée un titre et des articles sur les missions, moyens et organisation de la commission paritaire nationale d'interprétation et de la commission nationale paritaire de conciliation, les parties conviennent de remplacer ces articles par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service).

Les dispositions du présent accord prennent effet le premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Ses stipulations se substituent intégralement aux articles ainsi modifiés.

Article 2

En vigueur étendu

La convention collective est ainsi modifiée :

I. - L'article 2.4 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 2.4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2.4.1

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective (salariés appartenant à des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou permanent) ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

L'existence de cette commission, ses missions et les coordonnées des organisations syndicales représentatives la composant est mentionnée dans les entreprises.

Article 2.4.2 (1)

Fonctionnement

Elle se réunit au moins trois fois par an et plus selon les besoins.

Le calendrier des réunions de négociation et leur objet sont fixés en fin d'année pour l'exercice suivant. L'ordre du jour des réunions est déterminé par les membres de la commission à la précédente réunion et les convocations sont adressées par courrier, ou courrier numérique, au moins 2 semaines avant la date de réunion. Les documents utiles à la négociation ou à l'interprétation sont joints à la convocation ou envoyés dans un délai raisonnable, si possible 1 semaine au plus tard avant la réunion, permettant aux membres d'en prendre pleinement connaissance.

Les décisions de la CPPNI sont prises selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

La commission est présidée alternativement, par période annuelle (les années paires par un représentant des employeurs, les années impaires par un représentant des salariés), par un représentant des employeurs et un représentant des salariés des organisations signataires désigné nominativement à la majorité du collège concerné, à la fin de chaque année pour l'année à venir. La présidence a pour rôle d'animer les débats, de faire respecter les temps de parole et l'ordre du jour. Elle élabore les convocations et courriers avec le secrétariat, dans le respect des positions et décisions exprimées par la commission.

Le secrétariat est tenu par le syndicat FMB, fédération des magasins de bricolage et d'aménagement de la maison, situé 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris (adresse mail : cppni@fmbricolage.org) où se situe son siège.

Le remboursement des frais occasionnés par ces réunions pour les salariés des organisations syndicales représentatives est prévu dans l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants. Toutefois, la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche appartenant aux entreprises de moins de 50 salariés se fera par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail et à son décret d'application n° 2017-1818 du 28 décembre 2017.

Article 2.4.3 (2)

Protection des représentants des salariés

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CPPNI et des commissions paritaires de la branche (CPNEFP, CPNC) bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Pour la création de la CPPNI, chaque organisation syndicale représentative enverra au secrétariat la liste des personnes mandatées pour la représenter au sein des différentes commissions paritaires de la branche.

Article 2.4.4

Missions

a) Missions générales

Conformément aux dispositions législatives, la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et à leurs salariés vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation notamment prévus par le code du travail.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi, c'est-à-dire relatives au temps de travail (durée et aménagement du temps de travail, repos quotidien, jours fériés, congés, compte épargne-temps ...) en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport contiendra des données agrégées et non des données par entreprises. Le projet de rapport sera élaboré par le secrétariat de la CPPNI et validé par la commission.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche du bricolage sont tenues de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités suivantes :

- les accords collectifs d'entreprise devront être adressés par les employeurs, dans les 3 mois de leur signature, par voie postale, à l'attention de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche du bricolage c/o FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@fmbricolage.org ;

- les entreprises transmettront une version signée et une version anonymisée sous version texte de l'accord, avec dans les deux cas la qualité des signataires ainsi que leur mandat. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ ou numérique pour assurer le relais avec la commission ;

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche devra accuser réception des accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale dans le mois qui suit.

b) Missions d'interprétation

Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La commission peut être saisie par des entreprises, des instances, des organisations ou des salariés de la branche. Elle peut aussi rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de la branche.

Elle doit être saisie sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission. La saisine pour être complète et valide est obligatoirement accompagnée de l'objet de la demande, du ou des textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée et une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

La commission ainsi saisie doit se réunir sur convocation de son (sa) président(e) sa présidence et prendre position dans les 6 semaines de sa saisine valide.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et entendues contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion d'interprétation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ et peut alors rendre un avis selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les conditions précisées ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque organisation sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties. »

II. - Il est ajouté un article 2.5 « Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) », rédigé comme suit :

« Elle a pour mission de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui n'auraient pu être réglés directement au sein de l'entreprise concernée et qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

La saisine de cette commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission qui est assuré par la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La saisine pour être complète et valide est obligatoirement accompagnée de l'objet de la demande, des pièces nécessaires à son examen et d'une explication succincte du litige et des éventuelles propositions faites.

Elle devra se réunir dans les 6 semaines qui suivront la demande de convocation.

La commission sera présidée alternativement, pour une durée de 1 an, par un représentant de la délégation syndicale patronale ou salariale (les années impaires par un représentant des employeurs, les années paires par un représentant des salariés), désigné en fin d'année pour l'année à venir.

Elle est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant au maximum 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective ;

- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et entendues contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de conciliation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ.

La commission rend un avis selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les conditions précisées ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque organisation sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un premier échelon de juridiction. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 3

En vigueur étendu

Il est destinataire des accords collectifs conclus par les entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une

enquête élaborée paritairement.

L'observatoire est composé de la même manière que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Modifications du texte de la convention collective

Article 4

En vigueur étendu

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les références aux rôles ou missions de la commission paritaire nationale au sein de la présente convention collective et de ses annexes sont remplacées par la référence à la CPPNI.

Durée, révision et dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage. (1)

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

(1) Alinéa étendu sous réserve, d'une part, des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507). (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant accord. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPPNI bricolage, chez FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

Avenant du 7 novembre 2019 relatif à la modification de l'article 6.7 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; CFDT services,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, à l'occasion des négociations annuelles sur les salaires minima de branche, ont souhaité modifier l'article de la convention collective relatif aux jours de congés pour événements familiaux dans un accord distinct de celui relatif aux salaires minima, afin de ne pas en retarder son extension.

Le présent avenant est proposé à signature en même temps que l'accord sur les salaires minima étant donné que la négociation a porté sur les deux sujets en même temps. Les signatures de l'accord salaires et du présent avenant sont liées.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Modification de l'article 6.7 « Congés pour événements familiaux »

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté un dernier tiret à l'article 6.7, rédigé comme suit :

« - décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable. »

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mars 2020.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Publicité et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des magasins de bricolage (FMB),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFTC,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2

Rémunérations

Il découle de cette grille que les dispositions de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 signée entre la FFB et les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC relatives aux rémunérations s'appliquent, à compter de la date d'extension de l'accord, uniquement au personnel "cadres" de la profession.

En conséquence, le premier sous-titre de ces dispositions "Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle" est complété de la façon suivante : "Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres".

Le second sous-titre "Garantie brute mensuelle" est également complété et devient : "Garantie brute mensuelle applicable aux cadres".

1. Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres

La première phrase de l'alinéa 3 du sous-titre 1er "Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres" est abrogé et remplacée par les dispositions suivantes :

"Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle correspond :

- si le forfait du cadre est établi en heures, à 1 600 heures ;
- si le forfait est établi en jours, à 215 jours par an ;
- en dehors de dispositions contractuelles relatives à une clause de forfait : à la durée légale du travail.

Elle sera réduite proportionnellement pour les durées hebdomadaires ou annuelles inférieures."

2. Garantie brute annuelle applicable aux cadres

Le premier alinéa de ce sous-titre est abrogé et remplacé par :

" Une garantie mensuelle s'applique à tous les salariés effectuant un travail sur la base de la durée légale, hebdomadaire ou annuelle du travail, sans conditions d'ancienneté. "

Le second alinéa est abrogé.

Au dernier alinéa, 7 % sont supprimés et deviennent 8 %.

En conséquence, le texte est modifié comme suit :

"Cette garantie brute mensuelle ne sera pas inférieure à 8 % de la rémunération annuelle brute minimale conventionnelle."

Article 3

Classifications

La deuxième phrase du 2e alinéa du texte relatif à la définition générale, niveau I "Employés de l'accord de classification", "A ce niveau 2 degrés existent", est abrogée et remplacée par : "A ce niveau n'existe qu'un seul degré : le degré B".

Article 4

Grille des salaires minimaux

Les rémunérations contenues dans la grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés (1)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION BRUTE GARANTIE (euros)
I	B	120	1 155
	C	140	1 172
II	D	150	1 190
	E	160	1 208
III	F	190	1 232
	G	200	1 300

Agents de maîtrise

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION BRUTE GARANTIE (euros)
IV	H	220	1 422
	I	250	1 488
	J	280	1 562

Cadres

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 % (euros)	REMUNERATION ANNUELLE
--------	-------	-------------	---	-----------------------

V	K	320	2 079	25 989
	L	400	2 174	27 179
	M	500	2 400	30 005
	N	600	2 616	32 698

Article 5

Date d'application

Le présent accord s'applique au plus tôt le 1er avril 2003, dès lors que son arrêté d'extension sera publié au Journal officiel avant cette date.

Dans le cas contraire, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication dudit arrêté.

Article 6

Publicité

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en 1 exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 2 janvier 2003.

1) Grille étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle (arrêté du 3 octobre 2003, art. 1er).

Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des magasins de bricolage,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; Le syndicat CSFV-CFTC,

Objet

Salaires

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Grille des salaires minimaux

Article 2

**

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2007.

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail en 1 exemplaire original signé des parties, et en 1 exemplaire sur support électronique.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des magasins de bricolage (FMB),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CSFV-CFTC,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Grille des salaires minimaux

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 305
	C	140	1 315
II	D	150	1 325
	E	160	1 335
	F	190	1 365
III	G	200	1 430

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 550
	I	250	1 620
	J	280	1 700

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
V	K	320	2 230	27 875
	L	400	2 330	29 125
	M	500	2 600	32 500
	N	600	2 800	35 000

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2008.

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des magasins de bricolage (FMB).
Organisations de salariés	La CSFV-CFTC.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Grille des salaires minimaux

Article 2

En vigueur non étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
1	B	120	1 350
	C	140	1 355
2	D	150	1 365
	E	160	1 375

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
3	F	190	1 400
	G	200	1 455

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
4	H	220	1 575
	I	250	1 645
	J	280	1 725

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
5	K	320	2 250	28 125
	L	400	2 350	29 375
	M	500	2 625	32 813
	N	600	2 825	35 313

Date d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2009.

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des magasins de bricolage (FMB),
Organisations de salariés	La CSFV-CFTC,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Grille des salaires minimaux

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 350
	C	140	1 355
II	D	150	1 365
	E	160	1 375

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
III	F	190	1 400
	G	200	1 455

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 575
	I	250	1 645
	J	280	1 725

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉUNERATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
V	K	320	2 250	28 125
	L	400	2 350	29 375
	M	500	2 625	32 813
	N	600	2 825	35 313

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er mars 2009.

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FMB,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Grille des salaires minimaux

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 377

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
II	C	140	1 382
	D	150	1 392
	E	160	1 403
III	F	190	1 428
	G	200	1 484

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 603
	I	250	1 675
	J	280	1 756

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 284	28 550
	L	400	2 385	29 812
	M	500	2 664	33 300
	N	600	2 867	35 837

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que les parties au présent accord ont ouvert des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique et sociale de la branche du bricolage en 2009 qu'a communiqué la FMB, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération sur les salaires moyens entre les hommes et les femmes concernent plus particulièrement les cadres.

Des négociations sont en cours et les parties prévoient d'examiner et d'analyser les passages des salariés de la filière caisse à la filière vente, de les dénombrer et de suivre leur évolution et de les encourager.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2011.

Publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6

En vigueur étendu

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

Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FMB,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Grille des salaires minimaux

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
1	B	120	1 400
2	C	140	1 410
	D	150	1 420
	E	160	1 434
3	F	190	1 464
	G	200	1 526

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
4	H	220	1 640
	I	250	1 713
	J	280	1 796

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coef.	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Rémunération annuelle
5	K	320	2 322	29 025
	L	400	2 426	30 325
	M	500	2 709	33 862
	N	600	2 916	36 450

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

Publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6

En vigueur étendu

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

Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FMB,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Grille des salaires minimaux

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 435
	C	140	1 445
II	D	150	1 460
	E	160	1 475
III	F	190	1 505
	G	200	1 560

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 675
	I	250	1 750
	J	280	1 832

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 358	29 475
	L	400	2 464	30 800
	M	500	2 752	34 400
	N	600	2 962	37 025

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er mars 2013.

Publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6

En vigueur étendu

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

Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FMB,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Grille des salaires minimaux

Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale du travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 466
II	C	140	1 475
	D	150	1 490
	E	160	1 505
III	F	190	1 536
	G	200	1 592

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 707
	I	250	1 783
	J	280	1 866

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 393	29 912,5
	L	400	2 501	31 262,5
	M	500	2 800	35 000,0
	N	600	3 014	37 675,0

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaires de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les

femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2016.

Publicité. - Extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique. Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FMB,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; CFDT services,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Grille des salaires minimaux

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont examiné les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2018 établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche, dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;

- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre informatif, les entreprises de la branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, seront tenues de publier leurs premiers résultats avant le 1er mars 2020.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mars 2020, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaire conclu le 11 janvier 2018.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir, concernant les salaires minima conventionnels, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Publicité et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

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

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant

des secteurs du commerce et de la distribution

Signataires	
Organisations patronales	FH ; FMB ; FICIME ; SYNALAM ; UCV ; Saint-Eloi ; UDO ; FPS ; FCD ; FNOF ; SYNOPE ; SNVAD ; HBJO ; FEDEREC ; SNCC ; CFP ; SNADOM ; FEH ; CDNA.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNIC CGT ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; CDS CGT ; FEC FO ; FGMM CFDT ; FCM FO ; FGT SNED CFTC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

- Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
- Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
- Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
- Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;

- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
 - de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
 - de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
 - d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
 - d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
 - d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
 - de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
 - de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
 - de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
 - plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.
- En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO et, le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce

départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhèreraient ultérieurement ;

- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail, le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections

professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNIC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La CDS CGT ; La FEC FO,

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Modifications de l'accord du 23 septembre 2011

Article 2

En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Modifications des statuts du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections

professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches. Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Missions

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;

- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Conseil d'administration du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Sections financières

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sections professionnelles paritaires

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Départ d'une branche professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Durée, révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Date d'effet et demande d'agrément

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

FEC FO ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Dénomination et forme juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Siège social

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Composition

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Conseil d'administration

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Fonctionnement du conseil d'administration

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Bureau

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23

septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Ressources et dépenses

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Règlement intérieur

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Modification des statuts

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Dissolution. - Liquidation

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Signataires

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;

- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;

- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;

- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;

- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;

- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;

- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de

vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.
240 : Greffes des tribunaux de commerce.
454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.
614 : Sérigraphie.
733 : Chaussure - Commerce de détail.
759 : Pompes funèbres et services funéraires.
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
953 : Charcuterie de détail.
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
992 : Boucherie.
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
1147 : Cabinets médicaux.
1267 : Pâtisserie.
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
1408 : Combustibles (négoce et distribution).
1412 : Froid et connexes.
1483 : Habillement. - Commerce de détail.
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
1504 : Poissonnerie.
1512 : Promotion immobilière.
1527 : Immobilier.
1589 : Mareyage.
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
1619 : Cabinets dentaires.
1621 : Répartition pharmaceutique.
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
1921 : Huissiers de justice.
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
1978 : Fleuristes et animaux familiers.
1982 : Médico-technique.
1996 : Pharmacie d'officine.
2098 : Prestataires de services.
2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.

3013 : Librairie.

3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.

3127 : Entreprises privées de services à la personne.

U2P nationale et territoriales.

Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.

CPME nationale et territoriales.

Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.

Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même

secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
- du contrat de professionnalisation ;
- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
- du compte personnel de formation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en

priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)

Signataires

Organisations patronales	FENACEREM ; FNCC ; FMB ; FNP ; FICIME ; FEDELEC ; UCV ; UFCC ; SNCI ; FCD ; FNAEM ; OSCI ; FEH ; FCJT ; FEC ; EBEN ; CDNA ; UPECAD ; UBH ; FECF ; Union sport & cycle ; ROF ; CDCF,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; FEC FO ; CFE-CGC Agro ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,

Préambule

En vigueur non étendu

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement...), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre... Constantes et durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;
- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;
- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1er juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1er et devient à la date du 1er avril 2019 opérateur de compétences interbranchés.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1er décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - leur mission de certification ;
 - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collègues, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement et représentatives dans le champ constitué des branches de l'opérateur de compétences du commerce, visé à l'article 1er du présent accord ; cette représentativité est appréciée à chaque renouvellement du conseil d'administration au regard de la consolidation dans ce champ des audiences des organisations syndicales au sein de chacune des branches concernées, telles que résultant de la plus récente mesure de représentativité ayant donné lieu à la publication des arrêtés relatifs à ces branches, et selon les règles notamment de seuil définies aux articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail.

Lorsque les champs couverts par l'opérateur de compétences du commerce relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de trois membres pour une même affiliation confédérale.

Chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration désigne un suppléant pour chaque titulaire ;

- un nombre égal de membres titulaires et autant de suppléants, au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, et désignés par le conseil du commerce de France, selon des modalités définies par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. Ces modalités visent à assurer la représentation de toutes les branches, selon une périodicité prédéfinie tenant compte notamment des contributions respectives de chacune d'elles, et étant considéré que les branches non présentes au conseil en application de cette périodicité pourront y être représentées.

Sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants n'assistent pas aux réunions du conseil d'administration.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable. Présidence et vice-présidence de l'opérateur de compétences du

commerce alternent entre les deux collègues à mi-mandat.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences du commerce, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord,
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 4.3 du présent accord et définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires, ou à défaut celles des CPNE-CPNEFP, relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'opérateur de compétences ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, approuver le bilan et le compte de résultat et procéder ou faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion de l'opérateur de compétences du commerce, et le cas échéant, prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ de l'opérateur de compétences du commerce ;
- de valider les budgets des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et le budget et les modalités de fonctionnement de l'observatoire interbranches ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'opérateur de compétences du commerce et l'État.

Le conseil d'administration nomme le ou les commissaires aux comptes et s'assure du respect de la publicité des comptes annuels.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs dans les conditions prévues par les statuts, notamment à son bureau.

Il nomme le délégué général de l'opérateur de compétences du commerce, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Participent aux réunions du conseil d'administration les personnes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'opérateur de compétences du commerce compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires ont pour missions, dans le cadre des orientations définies par les CPNE-CPNEFP et dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives notamment à la mutualisation des fonds :

- de proposer au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de l'alternance, des fonds mutualisés du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et le cas échéant du compte personnel de formation ou des contributions conventionnelles ;
- de proposer des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées et dans la limite des fonds mobilisables ;
- d'analyser leur situation budgétaire et de proposer toute mesure visant à garantir les équilibres financiers en cas de prévision de dépassement des fonds mobilisables.

Article 5

En vigueur non étendu

Les contributions légales ou conventionnelles des entreprises au financement de l'alternance, de la formation professionnelle initiale et continue des salariés et, le cas échéant des travailleurs indépendants, sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article 6

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements), l'opérateur de compétences du commerce est présent par ses structures techniques au minimum dans chaque région. Ce service de proximité a notamment pour mission d'appuyer localement les politiques des branches adhérentes et de permettre aux entreprises et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Le cas échéant, l'opérateur de compétences peut conclure des conventions, en particulier avec d'autres opérateurs de compétences pour assurer au mieux ces missions.

Article 7

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente de l'opérateur de compétences du commerce ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celle(s)-ci des instances de l'opérateur de compétences du commerce.

Article 9

En vigueur non étendu

De façon transitoire, jusqu'à la date d'effet de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, l'opérateur de compétences du commerce a également pour missions :

- de collecter et de gérer selon les orientations définies par les branches concernées les contributions conventionnelles des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle ou de l'apprentissage ;
- de collecter, à la demande des branches concernées et après accord du conseil d'administration, les contributions au financement du dialogue social ;
- de formuler toute proposition en matière d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de gestion des projets pouvant s'inscrire dans ce cadre et en assurer le suivi.

Par dérogation à l'article 4.2 du présent accord, le premier mandat du conseil d'administration sera d'une durée de 3 ans à compter du 1er avril 2019, afin de permettre la prise en compte dès 2022 de la mesure de représentativité des organisations syndicales et professionnelles devant intervenir en 2021.

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de constituer une commission d'interprétation du présent accord.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives et signataires de l'accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Cette commission se réunit à la demande d'un administrateur ou d'une CPNE-CPNEFP lorsque survient une difficulté d'interprétation d'une disposition du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce, et au plus tard le 1er avril 2019, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, IDCC 2216).

Magasins de bricolage (convention collective nationale du bricolage - vente au détail en libre-service, IDCC 1606).

Maisons à succursales de l'habillement (convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675).

Entreprises du commerce à distance (convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, IDCC 2198).

Commerces de détail non alimentaires (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie, IDCC 1517).

Grands magasins et magasins multi-commerces (convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, IDCC 2156).

Import/Export (convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, IDCC 0043).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, IDCC 1487).

Commerce succursaliste de la chaussure (convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, IDCC 0468).

Professions de la photographie (convention collective nationale des professions de la photographie, IDCC 3168).

Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, IDCC 1505).

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, IDCC 1686).

Négoce de l'ameublement (convention collective nationale du négoce de l'ameublement, IDCC 1880).

Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, IDCC 0500).

Coopératives de consommation (convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation, IDCC 3205).

Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau (convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, IDCC 1539).

Entreprises de la filière sports-loisirs (convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, IDCC 1557).

Optique-lunetterie de détail (convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, IDCC 1431).

Textes parus au JORF

Arrêté du 28 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2010-08-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993 et tel que modifié par l'accord du 17 juillet 2009, les dispositions de l'accord du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/42, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011

Paru au JORF du 2011-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880) du 31 mai 1995, les dispositions de l'avenant du 1er juillet 2010 (BO n° 2010/39), portant modification de l'article 36 relatif à l'indemnisation maladie, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 20 du 25 mars 2010 (BO n° 2010/27), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/38) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries du bois et de l'importation des bois du 13 avril 2010.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 22 du 8 octobre 2010 (BO n° 2010/46), relatif à la modification de l'article 30, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 18 mars 2010 (BO n° 2010/30) relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517) du 14 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573) du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 18 mai 2010 (BO n° 2010/35), relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 (BO n° 2010/40), relatif à la classification des ouvriers et des employés et aux salaires, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) du 21 février 2008, les dispositions de l'accord du 18 juin 2010 (BO n° 2010/34) portant sur la certification sociale des entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 5 du 25 mai 2010 (BO n° 2010/40), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel national relatif aux classifications d'emplois et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles du 28 juin 2002, les dispositions de l'avenant n° 7 du 27 avril 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord professionnel national susvisé.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord (BO n° 2010/35) portant création d'une commission paritaire régionale (Bretagne) de l'emploi et de la formation professionnelle et définissant ses règles de fonctionnement, conclu dans le secteur de la métallurgie du 2 juin 2010.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/40) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries de panneaux à base de bois du 30 juin 2010.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (n° 1492) du 20 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 28 du 18 juin 2010 (BO n° 2010/39), relatif à des dispositions générales, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396) du 22 octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 88 du 1er avril 2010 (BO n° 2010/28), relatif au compte épargne temps, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord de prorogation dans la branche de la librairie de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (BO n° 2010/44) du 15 septembre 2010.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie (n° 637) du 6 décembre 1971, les dispositions de l'accord du 14 avril 2010 (BO n° 2010/33) portant sur l'apprentissage et sa prise en charge, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables (n° 454) du 15 mai 1968, les dispositions de l'avenant n° 43 du 16 juin 2010 (BO n° 2010/36), relatif au développement des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- avenant n° 44 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à la recodification du code du travail ;
- avenant n° 45 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif au champ d'application ;
- avenant n° 46 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 47 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 48 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 49 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 50 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 9 juillet 2010 (BO n° 2010/38) portant sur la prise en charge des dépenses de fonctionnement de deux CFA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mai 2010 (BO n° 2010/35) portant sur le stress professionnel et les risques psychosociaux, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le secteur des entreprises de travail temporaire du 8 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 août 2010 (BO n° 2010/48), portant sur l'article 33-4, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 22 du 25 octobre 2010 (BO n° 2010/50), relatif à la classification des emplois, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 9 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 1er septembre 2010 (BO n° 2010/47) portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants et accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2011-04-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2010 portant sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 novembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2011-12-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2012-03-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 avril 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2013-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/09, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2014-07-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 23 janvier 2014 relatif aux contreparties du travail du dimanche dans les établissements de bricolage, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015

Paru au JORF du 2015-07-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 de révision des articles 9 et 13 et création de l'article 10 bis relatif au représentant syndical au CHSCT et de l'article 14 bis relatif aux modalités de gestion des crédits d'heures, conclu le 28 octobre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans les sociétés d'assurances.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires, conclu le 2 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif au temps partiel, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979 (n° 1044), les dispositions de :

- l'accord relatif à la modernisation et la mise en œuvre des CQP, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif au contrat de génération, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans l'industrie de la maroquinerie.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure du 1er juillet 1976 (n° 887), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'autorisation d'absence dans le cadre de la CPTE, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 10 à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 53 relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 (n° 1182), les dispositions de :

- l'accord-cadre sur les seniors, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant création du CQP opérateur de tri manuel et du CQP opérateur de tri mécanisé, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, conclu le 3 avril 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule, conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2015-07-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions n° 2015/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2016-03-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 avril 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2018-04-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 1er septembre 2017 relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle « vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier tiret de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 avril 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2018-08-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 2.5.2, le neuvième alinéa de l'article 5.3.2, le dernier alinéa de l'article 5.3.3 et le premier alinéa du paragraphe consacré à la

professionnalisation de l'article 6.1 sont étendus sous réserve du respect des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4.2 et le sixième alinéa de l'article 4.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Le deuxième de l'article 5.5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation.

Le tableau du premier alinéa de l'article 6-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015.

Le paragraphe consacré au plan de formation des entreprises de l'article 6.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-6 et R. 6332-4 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe consacré à la professionnalisation de l'article 6.1 est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

L'article 7.1 est étendu d'une part sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2019-06-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord professionnel du 11 janvier 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le deuxième tiret de l'article 6.7 de la convention collective nationale du bricolage, tel que modifié par l'article 5 de l'accord professionnel, est étendu sous réserve de ne pas restreindre le droit à congé au titre du mariage ou du Pacs à l'exercice précédent du droit à congé pour mariage ou Pacs, en application des dispositions des articles L. 3142-1 à 5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2019-07-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche du bricolage, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les articles 2.4.2 et 2.4.3 de la convention collective, tels que modifiés, par l'article 2 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).

L'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve, d'une part, des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

L'alinéa 2 de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - L'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2020-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de :

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « au plan national » figurant au premier alinéa du préambule sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix des employeurs pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

L'alinéa 1 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le tableau de garantie est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont les montants sont conditionnés à l'ancienneté et sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

Le terme : « OCIRP » figurant dans le tableau de garantie de l'accord est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre tels qu'interprétés par le Conseil Constitutionnel dans sa décision du n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve que l'OPCO de la filière commerce soit entendu comme désignant l'OPCO Commerce, agréé par arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Les accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/09 et 2019/24, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 avril 2020

Paru au JORF du 2020-04-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de l'avenant n° 7 du 7 novembre 2019 relatif aux congés pour événements familiaux (BOCC 2020/1), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé (BOCC 2019/48), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 11 juillet 2019 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles (BOCC 2019/40), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 du 11 juillet 2019 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles (BOCC 2019/43), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 5

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991.

Article 2 : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

Article 3 : convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords et avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)

Paru au JORF du 2020-04-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les stipulations de l'accord du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - L'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord du 7 novembre 2019

Date du texte : 2019-11-07

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation adulte handicapée
AGFPN	Association de gestion du fonds paritaire national
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
API	Allocation de parent isolé
ARE	Aide au retour à l'emploi
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BIAF	Bordereau individuel d'accès à la formation
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCP	Compte Chèque Postal
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNC	Commission paritaire nationale de conciliation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQ	Contrat de qualification
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CTF	Capital temps de formation
CUI	Contrat unique d'insertion
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
EDEC	Engagement de développement pour l'emploi et les compétences
FC	Plan de formation
FCD	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FEH	Fédération des enseignes de l'habillement
FFB	Fédération française des magasins de bricolage
FGMM	Fédération générale des mines et de la métallurgie
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FMB	Fédération des magasins du bricolage
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
FNIC	Fédération nationale des industries chimiques
FNOF	Fédération nationale des opticiens de France
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GNP	Groupe national de prévoyance
GSB	Grande surface de bricolage
HBJO	Horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance

Sigle	Définition
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
OREF	Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
PVC	Polychlorure de vinyle
QCM	Questionnaire à choix multiples
RCP	Régime conventionnel professionnel
RCR	Repos compensateur de remplacement
REER	Réseau express régional
REUNICA	Organisme de prévoyance
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SAV	Service après-vente
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCC	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SP	Savoirs professionnels
SPP	Section professionnelle paritaire
SPRO	Service public régional de l'orientation
SS	Sécurité sociale
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UCV	Union de grand commerce de centre ville
UDO	Union des opticiens de France
ULM	Engins ultra-léger
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VL	Véhicule léger
VPC	Vente par correspondance
WC	Cabinet de toilette

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Complément de salaire en cas de maladie (Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 7	17
	Complément de salaire en cas de maladie (Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 7	17
	Complément de salaire en cas de maladie (Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 7	18
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 7.1	12
Arrêt de travail, Maladie	Complément de salaire en cas de maladie (Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 7	17
	Complément de salaire en cas de maladie (Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 7	18
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 7.1	12
Champ d'application	Champ d'application (Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)	Article 8	71
	Objet et champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 1er	1
Chômage partiel	1. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET A SON ORGANISATION (Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT)		33
Démission	Démission (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 9.1	14
	Démission : préavis (Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 8	17
	Démission : préavis (Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 8	18
	Droit individuel à la formation (DIF) (Accord du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle)	Article 2	59
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 10	18
Maternité, Adoption	Congé parental (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 7.4 (1)	13
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 6.7	11
	Emploi et exécution du contrat de travail (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 6	5
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 7.1	12
	Maternité (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 7.3	13
Période d'essai	Période d'essai (Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 3	16
	Période d'essai (Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 3	17
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Démission (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 9.1	14
	Démission : préavis (Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 8	17
	Démission : préavis (Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 8	18
	Licenciement (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 9.2	14
	Licenciement : délai-congé (Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 9	17
	Licenciement : délai-congé (Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 9	18
	Période d'essai (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 6.2	9
	Période d'essai (Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 3	16
	Période d'essai (Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	Article 3	17
Salaires	Financement de la formation (Accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle)	Article 6	90
	Grille des salaires minimaux (Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux)	Article 2	102
	Grille des salaires minimaux (Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009)	Article 2	103
	Grille des salaires minimaux (Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009)	Article 2	104
	Grille des salaires minimaux (Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011)	Article 2	105
	Grille des salaires minimaux (Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012)	Article 2	106
	Grille des salaires minimaux (Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013)	Article 2	108
	Grille des salaires minimaux (Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016)	Article 3	109
	Grille des salaires minimaux (Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux)	Article 3	92
	Grille des salaires minimaux (Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 3	110
	Objet (Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires)	Article 1er	102
Salaires (Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires)		101	
Visite médicale	Emploi et exécution du contrat de travail (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 6	5
	Recrutement (Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991)	Article 6.1	9
	Responsabilité sociale des entreprises (Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche)	Article 7	74

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1989-05-03	Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires	16
1991-09-30	Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	16
	Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	17
	Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991	19
	Convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991	1
	Rémunérations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)	25
	Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991	19
1993-06-29	Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel	25
	Annexe relative au temps partiel, accord du 29 juin 1993	27
1994-12-28	Accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	29
1995-05-09	Accord du 9 mai 1995 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	31
1998-12-15	Accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualifications professionnels	32
2000-06-23	Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT	32
2003-01-02	Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires	100
2003-01-22	Accord du 22 janvier 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle 'Vendeur qualifié' dans le bricolage	39
2004-12-02	Accord du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	57
2004-12-06	Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du bricolage Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	64
2006-01-26	Avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	65
	Avenant du 26 janvier 2006 à l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle	64
2006-10-27	Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires	102
2007-11-09	Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux	102
2008-11-21	Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009	103
2009-02-11	Adhésion par lettre du 11 février 2009 de la CSFV CFTC à la convention	66
2009-03-18	Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	104
2009-07-17	Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial	66
2010-03-18	Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement	66
2010-08-06	Arrêté du 28 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-1
2010-12-07	Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011	105
2011-02-26	Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011	JO-1
2011-04-01	Arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-3
2011-05-12	Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	68
2011-09-23	Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	110
2011-12-01	Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012	106
2011-12-03	Arrêté du 26 novembre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-3
2012-03-24	Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-3
2012-07-02	Accord du 2 juillet 2012 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle	71
2013-01-14	Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013	107
2013-04-24	Arrêté du 17 avril 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-3
2014-01-23	Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche	72
2014-07-03	Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-4
2014-12-02	Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux	78
2014-12-17	Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	79
2015-03-16	Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
2015-07-03	Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015	JO-4
2015-07-11	Arrêté du 18 juin 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-6
2015-07-21	Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
2015-12-15	Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016	108
2016-03-08	Arrêté du 29 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-6
2017-09-01	Accord du 1er septembre 2017 relatif à la création de CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hôte(esse) de caisse services clients en magasin de bricolage »	81
2017-09-08	Accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle	82
2018-01-11	Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	92
2018-04-26	Arrêté du 20 avril 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-6
2018-08-07	Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-6
2018-08-18	Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-6
	Accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	96
2018-12-11	Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance	93
	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	133
2019-01-16	Avenant n° 2 du 16 janvier 2019 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche	97
2019-01-31	Accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	98
2019-02-27	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	122
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-7
2019-07-23	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-7

Date	Texte	Page
	Accord du 7 novembre 2019	NV-1
2019-11-07	Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	110
	Avenant du 7 novembre 2019 relatif à la modification de l'article 6.7 de la convention collective	100
2020-01-10	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-8
2020-04-09	Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 avril 2020	JO-8
2020-04-21	Arrêté du 7 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606)	JO-9

Index alphabétique

1

1. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET A SON ORGANISATION 33

2

2. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 36

3

3. MODALITES DE LA REDUCTION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT 37

4

4. COMPTE EPARGNE-TEMPS 38

5

5. ACCORD DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISES 39

6

6. DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD 39

7

7. FORMALITES DE DEPOT ET D'EXTENSION 39

8

8. ENTREE EN VIGUEUR 39

A

A. Comite d'entreprise 4

Acces a la formation 84

ACCORD DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISES 39

Accord du 11 decembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 96

Accord du 11 decembre 2018 relatif a la prevoyance 93

Accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux 92

Accord du 12 mai 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 68

Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013 107

Accord du 15 decembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualifications professionnels 32

Accord du 15 decembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016 108

Accord du 17 decembre 2014 relatif au temps partiel 79

Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009 104

Accord du 18 mars 2010 relatif a la participation des representants syndicaux et a l'indemnisation des frais de deplacement 67

Accord du 1er decembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012 106

Accord du 1er septembre 2017 relatif a la creation de CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hote(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » 81

Accord du 2 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle 57

Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires 100

Accord du 2 juillet 2012 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle 71

Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'annee 2009 103

Accord du 22 janvier 2003 portant creation d'un certificat de qualification professionnelle 'Vendeur qualifie' dans le bricolage 39

Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche 72

Accord du 23 juin 2000 relatif a l'application de la RTT 32

Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires 102

Accord du 28 decembre 1994 relatif a la formation professionnelle 29

Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel 25

Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires 16

Accord du 31 janvier 2019 relatif a la mise en place de la CPPNI 98

Accord du 7 decembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011 105

Accord du 7 novembre 2019 NV-1

Accord du 8 septembre 2017 relatif a la formation professionnelle 82

Accord du 9 mai 1995 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 31

Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux 102

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 111

Accord professionnel du 11 decembre 2018 relatif a l'OPCO (commerce) 133

Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 122

Accord professionnel du 7 novembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels 110

Accueil (Filiere administration - accueil) 21

Acteurs de la formation professionnelle continue 83

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise 59

Adhesion au FORCO 29

Adhesion de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle 115

Adhesion par lettre de la CSFV CFTC a la convention 66

Adhesion par lettre de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale du bricolage Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 64

Adhesion par lettre du 11 fevrier 2009 de la CSFV CFTC a la convention 66

Adhesion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 115

Administration et fonctionnement 128

AGENT DE MAITRISE 23

Agents de maitrise 16

Ajout de dispositions relatives aux congés pour evenements familiaux 93

Amenagement des conditions de travail et du temps de travail 70

Amplitude et coupure 79
Annexe 32, 75, 91, 95, 117, 137
Annexe
- Agents de maitrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991 16
- Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991 17
Annexe a l'accord sur le temps partiel 27
Annexe I 64, 80
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord 113
Annexe I Champ d'application 126
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 113
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 127
Annexe relative a une modalite des dispositions sur les heures complementaires 27, 29
Annexe relative au temps partiel, accord du 29 juin 1993 27
Annexes 126
Application 16, 17
Application de la RTT 32, 33, 36-39
Application et duree de l'accord 79
Application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 115
Application. - Duree. - Revision et denonciation 97
Apprentissage. Formation professionnelle. Formation permanente 15
Article 10 15
Article 5 4
Article 7 12
Article 9 14
Articulation vie professionnelle-vie privee 69
Autres commissions paritaires nationales de branche 67
Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial 66
Avenant du 26 janvier 2006 a l'accord du 28 decembre 1994 relatif a la formation professionnelle 65
Avenant du 26 janvier 2006 a l'avenant du 2 decembre 2004 relatif a l'accès des salaries a la formation professionnelle 64
Avenant du 7 novembre 2019 relatif a la modification de l'article 6.7 de la convention collective 100
Avenant n° 1 du 2 decembre 2014 a l'accord du 18 mars 2010 relatif a la participation des representants syndicaux 78
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 115
Avenant n° 2 du 16 janvier 2019 a l'accord du 18 mars 2010 relatif a la participation des representants syndicaux et a l'indemnisation des frais de deplacement lors des reunions paritaires de branche 97
Avenants « complement d'heures » 80

B

B. CHSCT 5
Bureau 31, 120

C

Cadre juridique 94
Cadres 17
CADRES 24
CAHIER DES CHARGES PEDAGOGIQUE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (formation en alternance) 40
Caractere obligatoire 63, 65, 71
Champ d'application 25, 29, 71, 73, 79, 81, 92, 96, 100, 109, 110, 117
Choix de l'operateur 30
CHSCT 5
CLASSIFICATIONS Agents de maitrise 23, 24
CLASSIFICATIONS Cadres 24
Classifications des employes 19
Classifications des employes Convention collective nationale du 30 septembre 1991 19
CLASSIFICATIONS Employes 19-22
Classification des titulaires des certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hote(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » 81
Comite d'entreprise 4
Comite d'entreprise ou d'etablissement, Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 4
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 128
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 67
Complement de salaire en cas de maladie 17, 18
Composition 120
COMPTE EPARGNE-TEMPS 38
Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. - Garanties 73
Conditions suspensives 30
Conge individuel de formation (CIF) 59
Conseil d'administration 120
Conseil d'administration du FORCO 118
Contreparties au travail dominical 74
Convention collective nationale du 30 septembre 1991 1
Convention collective nationale du bricolage (vente au detail en libre-service) du 30 septembre 1991 1
Creation d'un certificat de qualification professionnelle 39
CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
- VENDEUR QUALIFIE DANS LE BRICOLAGE Article 1er 40
- VENDEUR QUALIFIE DANS LE BRICOLAGE Article 2 40
- VENDEUR QUALIFIE DANS LE BRICOLAGE Article 3 40
Creation de CQP « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hote(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » 81
Creation des certificats de qualification professionnelle « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » et « Hote(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » 81

D

Date d'application 71, 93, 100, 110
Date d'application et suivi de l'accord 63, 65, 66
Date d'effet et demande d'agrément 119
Date d'effet et durée 93
Déclaration préalable à toute action de formation conduisant à un CQP 53
Définition 28
Définition de la qualification 40
Délai-congé 17, 18
Délégués du personnel 4
Démission
- préavis 17, 18
Dénomination et forme juridique 120
Dénonciation 71
Dénonciation et révision 80
Dénonciation. - Révision 75
Départ d'une branche professionnelle 118
Déplacements professionnels 17, 18
Dépot et demande d'extension 63
Dépot et extension 30, 32, 65, 66, 95, 97, 100
Dépot. - Extension 71
Dérogations 79
Designation de l'OPCO 96
Designation de l'opérateur de compétences du commerce 96
Développement de l'apprentissage 29
Développement de la fonction tutorale 60
Dispositions communes 80
Dispositions diverses 133
Dispositions en termes d'emploi et de formation 74
Dispositions financières 62
Dispositions générales 33
Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures 62
DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET À SON ORGANISATION 33
Dispositions spécifiques relatives au FORCO 62
Dissolution. - Liquidation 121
Droit individuel à la formation (DIF) 59
Du développement de l'apprentissage 29
Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés 29
Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés 30
Durée 30, 32, 120
Durée accord 63
Durée de l'accord 68
Durée du travail 16, 18, 79
Durée et date d'application 80
DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD 39
Durée, révision et dénonciation 100, 118
Durée. - Entrée en vigueur 75

E

Effets. - Application 68
Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 68
Égalité salariale 70
Élections (Comité d'entreprise
- 5.1 - Elections) 4
Emploi et exécution du contrat de travail 5
EMPLOYÉS 19
Entrée en vigueur 97
ENTRÉE EN VIGUEUR 39
Entrée en vigueur et durée d'application 82
Extension 68, 79, 97, 102, 117
Extension (Publicité. - Extension) 108

F

Filière administration - accueil 21
Filière caisse 20
Filière comptabilité 21
Filière informatique 21, 23
Filière réception - transport 20
Filière services généraux 22
Filière vente 19
Financement de la formation 90
Fonctionnement d'une section paritaire professionnelle 71
Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 31
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales 121
Fonctionnement du conseil d'administration 120
FORMALITÉS DE DÉPÔT ET D'EXTENSION 39
Formation professionnelle 29, 82
Formation professionnelle Annexe I 64
Formation professionnelle. Formation permanente 15
Formation, parcours professionnel, promotion 69

G

Garantie brute mensuelle applicable 25
Garantie brute mensuelle applicable aux cadres. 25
Garantie brute mensuelle applicable. 25
Garanties (Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. - Garanties) 72
Garanties collectives 27
Garanties individuelles 25, 79
Grille des salaires minimaux 92, 108-110

I

I. - Definition de la qualification 40
I. - Regles de constitution 127
II - Public vise et modalites de recrutement 40
II. - Administration et fonctionnement 128
III - Plan de formation 41
III. - Organisation financiere 133
Indemnité de fin de carriere 18
Indemnité de licenciement 18
Institutions representatives du personnel 73
IV - Declaration prealable a toute action de formation conduisant a un CQP 53
IV. - Dispositions diverses 133

L

Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale du bricolage 64
Liberte d'opinion. Droit syndical 3
Licenciement
- delai-conge 17, 18
Liste des champs conventionnels couverts par le present accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord) 113

M

Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie 58
Mise en oeuvre de la periode de professionnalisation pour les salaries des entreprises 61
Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi 59
Mise en place de la CPPNI 98
Mission (du CE ou du CHSCT) (Comite d'entreprise
- 5.2 - Mission (du CE ou du CHSCT)) 4
Missions 117
Modalites conventionnelles de l'accord 90
Modalites d'accès aux CQP 81
Modalites d'application 1
MODALITES DE LA REDUCTION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT 37
Modalites de mise en œuvre 81
Modalites generales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales) 117
Modalites generales (Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalites generales) 113
Modification de l'article 1er « Commission paritaire nationale de branche » 97
Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche » 78, 97
Modification de l'article 3 « Prevenance de l'employeur et maintien de salaire » 78
Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais » 79, 97
Modification de l'article 6.7 de la convention 100
Modification de l'article 6.7 « Conges pour evenements familiaux » 100
Modification de l'avenant du 2 decembre 2004 relatif a l'acces des salaries a la formation professionnelle 64, 65
Modification de la duree de l'accord du 28 decembre 1994 relatif a la formation professionnelle 65, 66
Modification de la duree de l'accord sur la formation professionnelle du 28 decembre 1994 65
Modification des statuts 121
Modification du b « Reunions preparatoires » de l'article 1er « Commission paritaire nationale de branche » 78
Modification du champ d'application territorial 66
Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 116
Modifications des statuts du FORCO 116
Modifications du texte de la convention collective 100
Mutations 16, 18
Mutualisation de groupe 30

N

Notification et validite de l'accord 63, 65, 66

O

Objectif d'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 93, 106-110
Objet 16, 17, 92, 115, 120
Objet et champ d'application 93, 97
Objet et champ d'application de l'avenant 78
Objet et champ d'application professionnel et territorial 1
Observatoire paritaire de la negociation collective 99
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 61
OPCA 111
OPCO des entreprises de proximite 122
Opcommerce (OPCO) 133
Organisation de l'alternance et tutorat pour la preparation du certificat de qualification professionnelle (CQP) en contrat de qualification 53
Organisation financiere 133
Orientations generales de la branche 82
Outils d'orientation professionnelle 86

P

Participation des representants syndicaux 78
Participation des representants syndicaux et indemnisation des frais de deplacement 67, 97
Periode d'essai 16, 17
Personnel cadre 94
Personnel non cadre 94
Pieces a fournir pour la delivrance du CQP 56
Plan de formation 41
Plan de formation des entreprises employant au minimum dix salaries 29
Plan de formation des entreprises employant moins de dix salaries 30
PLAN DU CAHIER DES CHARGES 40
Preambule 40, 57, 65, 67, 68, 72, 81, 82, 93, 96, 98, 100, 111, 134
Preavis (Demission
- preavis) 17, 18
Presentation de la fonction. 40
Prevenance de l'employeur et maintien de salaire 67
Prevoyance 15, 93
Prise en charge des frais 67
Public vise et modalites de recrutement 40
Publicite 68, 79, 97, 117
Publicite et extension 80, 82, 93, 100, 110
Publicite. - Extension 110

R

Rappel de definitions 19
Rappel de definitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991 19
Reconnaissance des certificats de qualifications professionnels 32
Recours 32
Recrutement 68
Reglement des litiges 57
Reglement interieur 121
Regles de constitution 127
Regularisation annuelle 28
Remuneration 28
Remuneration annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres 25
Remunerations applicables aux cadres 25
Remunerations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991) 25
Responsabilite sociale des entreprises 74
Ressources et depenses 121
Revision du contrat 28
Revision et denonciation 95
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 97, 111
Role des IRP 70
Rupture du contrat de travail 14

S

Salaires 100-105
Salaires minima conventionnels 110
Salaires minimaux au 1er mars 2012 106
Salaires minimaux au 1er mars 2013 107
Salaires minimaux au 1er mars 2016 108
Salaires minimaux et conges pour evenements familiaux 92
Salaries dont le contrat de travail est suspendu 95
Sections financieres 118
Sections professionnelles paritaires 118
Securisation des parcours professionnels 87
Service national 14
Siege social 120
Signataires 121
Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution (Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution) 113
Suivi de l'accord 70, 74
Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP 54
Suspension du contrat de travail 12

T

Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Cadres ' - Ventilation par services 24
Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Cadres ' - Ventilation par services. 24
Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Employes ' - Ventilation par services 22
Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Employes ' - Ventilation par services. 22
Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Maitrise ' - Ventilation par services 24
Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Maitrise ' - Ventilation par services. 24
Temps partiel 25, 79
Temps partiel (annexe) 27
TEMPS PARTIEL, Annexe 27, 28
Texte de base 1, 110, 122, 133
TITRE Ier 32
TITRE II
- Dispositions generales 33
Transport (Filiere reception - transport) 20

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL 36
Travail du dimanche 72
Travaux de comptage et inventaires 16

U

Utilisation de la garantie annuelle d'heures complementaires 28

V

V. - Organisation de l'alternance et tutorat pour la preparation du certificat de qualification professionnelle (CQP) en contrat de qualification. 53

Vendeur(se) qualifie(e) 40

Ventilation par services (Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Cadres ' - Ventilation par services) 24

Ventilation par services (Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Employes ' - Ventilation par services) 22

Ventilation par services (Tableau recapitulatif du personnel ' Annexe Maitrise ' - Ventilation par services) 24

VI - Suivi de la formation acquisition et reconnaissance du CQP. 54

VI - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP 54

VII - Pieces a fournir pour la delivrance du CQP 56

VIII - Reglement des litiges 57

Volontariat 28, 73

