

Convention collective

**CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE
(Commerce de gros de) ET NEGOCIANTS - DISTRIBUTEURS DE LEVURE**



N° de brochure : 3045

N° IDCC : 1624

Date de dernière mise à jour : 2019-12-25

Sommaire

Titre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Durée de la convention	1
Révision	1
Dénonciation	1
Avantages acquis	1
Titre II : Représentants du personnel	2
Exercice du droit syndical	2
Délégués syndicaux	2
Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical	2
Délégués du personnel	2
Membres des comités d'entreprise	2
Elections	2
Rôle des délégués et des membres du comité d'entreprise	3
Protection des candidats	3
Titre III : Contrat de travail	3
Embauchage - Période d'essai	3
Contrat à durée déterminée, travail temporaire et/ou temps partiel	3
Modification du contrat de travail	3
Rupture du contrat de travail - Préavis	3
Remplacement	3
Indemnité de licenciement	4
Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant diminution des heures de travail ou des licenciements	4
Concentration, absorption, fusion, modernisation	4
Certificat de travail	5
Appel sous les drapeaux, périodes militaires	5
Départ en retraite	5
Titre IV : Durée du travail	5
Préambule	5
Bilan annuel	6
Programmation du temps de travail	6
Organisation du travail	6
Définition du travail effectif	7
Durée du travail	7
Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année	8
Contingent d'heures supplémentaires	10
Décompte et majoration de certaines heures de travail	10
Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur	10
Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire	10
Horaires individualisés	10
Compte épargne temps	10
Décompte et majoration de certaines heures de travail - Réduction de la durée du travail et temps de formation	11
Repos hebdomadaire	12
Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres	12
Jours fériés	13
Travail du dimanche	13
Travail de nuit	13
Absences pour maladie ou accidents de trajet	14
Priorité de réembauchage	14
Absences fortuites	14
Titre V : Congés	14
Congés payés	14
Congés exceptionnels	15
Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle	15
Maternité	15
Titre VI : Hygiène et sécurité	16
Matériel de protection	17
Installations sanitaires	17
Réfectoires	17
Titre VII : Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs	17
Dispositions réglementaires	17
Jeunes travailleurs	18
Rémunération des jeunes travailleurs	18
Formation professionnelle	18
Commission paritaire de l'emploi	18
Titre VIII : Retraite complémentaire	18
Titre IX : Conciliation	18
Commission paritaire de conciliation	18
Dispositions finales	19
Dépôt	19
Adhésions ultérieures	19
Extension	19
Titre X : Classification des emplois professionnels	19
Personnel d'entrepôt et de magasin	19
Personnel de livraison et de vente	20
Personnel d'entretien	20
Bureaux, services administratifs et commerciaux	20
Méthode d'utilisation de la classification	21
Textes Attachés	21

Annexe I : Personnel de livraison ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	21
Déclaration commune relative à l'accord pour le personnel de livraison	22
Champ d'application	22
Conditions de rémunération	22
Annexe II : Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	22
Bénéficiaires	22
Classification	23
Durée du travail	23
Indemnité de licenciement	23
Départ en retraite	24
Maladie	24
Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	24
Bénéficiaires	24
Dispositions générales	24
Délégués du personnel, comité d'entreprise, mandats syndicaux	24
Engagement	25
Durée du travail	25
Réduction du temps de travail	25
Rémunération	25
Echantillons et collections	25
Permis de conduire	25
Congés exceptionnels	26
Maladie, accident, maternité	26
Régime complémentaire de retraite	26
Préavis	26
Indemnité de rupture	26
Indemnité de départ en retraite	26
Clause d'interdiction de concurrence	26
Annexe IV : cadres Convention collective nationale du 1 janvier 1985	27
Bénéficiaires	27
Engagement définitif	27
Durée du travail	27
Indemnité de licenciement	27
Départ en retraite	27
Maladie	27
Annexe IV : Classification des cadres ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	28
Position I : Cadre K 280 à 330	28
Position II : Cadre confirmé K 305 à 385	28
Position III : Cadre supérieur K 650	28
Annexe : Extraits de la législation concernant les délégués du personnel ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	28
EXTRAITS DE LÉGISLATION SUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	29
(Application des articles 9 et 10 des dispositions générales)	29
Entreprises assujetties	29
Missions	29
Nombre de délégués	29
Elections	29
Exercice du mandat	30
Licenciement	30
Annexe : Extraits de la législation concernant les membres du comité d'entreprise ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	30
EXTRAITS DE LEGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISE	30
II. Comités d'entreprises.	30
Entreprises assujetties	30
Composition	30
Elections	31
Exercice du mandat	31
Fonctionnement du comité	31
Licenciement	31
Avenant n° H du 10 juillet 1996 relatif au protocole d'accord sur la durée du travail	32
Avenant J du 15 octobre 1998 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprises par le biais du mandat au sein des entreprises relevant de cette convention collective	35
Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux	35
Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux	35
Entrée en application des accords d'entreprise	36
Suivi de l'application des accords d'entreprise	36
Révision des accords	36
Dénonciation des accords	36
Date d'application	36
Extension - Publicité	36
Procès-verbal d'interprétation du 21 décembre 1998 de l'avenant J	36
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure	37
Accord du 27 septembre 2012 relatif à l'autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical	37
Avenant du 21 novembre 2016 à l'accord du 1er janvier 1985 relatif à la classification des emplois	37
Dénonciation par lettre du 25 avril 2017 de L'UPGCAF de l'accord du 13 décembre 1994 et de l'avenant du 10 juillet 1996 portant adhésion au FORCO	38
Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGI à la convention collective et à l'ensemble de ses accords et avenants	38
Accord du 27 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA Intergros	38
Accord du 27 juin 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	38
Préambule	39
Annexe	44
Textes Salaires	44
Avenant K du 9 mars 1999 relatif aux salaires	44

Grilles de salaires au 1er avril 1999	44
Accord du 6 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012	45
Préambule	45
Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	45
Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017	46
Préambule	46
Annexe	47
Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail	47
<i>Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) national</i>	<i>47</i>
<i>Champ d'intervention</i>	<i>47</i>
<i>Objet</i>	<i>47</i>
<i>Fonctionnement de l'OPCAD</i>	<i>48</i>
<i>Délégations</i>	<i>48</i>
<i>Mutualisation</i>	<i>48</i>
<i>Entrée en vigueur</i>	<i>48</i>
<i>Adhésion</i>	<i>48</i>
<i>Dénonciation</i>	<i>48</i>
<i>Dépôt</i>	<i>48</i>
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord de fusion avec la CCN 1624 (30 octobre 2017)</i>	<i>NV-1</i>
<i>Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels</i>	<i>NV-1</i>
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.

Signataires	
Organisations patronales	Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine (dénommée anciennement syndicat national des grossistes en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine) ; La fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure.
Organisations de salariés	La fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire du spectacle et des prestations de services ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA-FO ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	Adhérents : 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 confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant C du 1-6-1993 étendu par arrêté du 15-10-1993 JORF 28-10-1993

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des :

- commerces de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine (code NAF 51 3N, 51 3T, 51 3Q, 51 3W, anciennement 57 11) ;
- groupements ou centrales d'achats de commerces de gros de confiserie et alimentation fine (code NAF 51 1P, ex-60 08) ;
- entreprises de gros adhérentes de l'union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine ;
- négociants-distributeurs de levure (code NAF 51 3T, anciennement 57 11) ;
- entreprises adhérentes de la Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure ;
- centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure (code NAF 51 1P).

Les numéros de code NAF sont d'autant plus donnés à titre indicatif qu'avec la nomenclature entrée en vigueur le 1er janvier 1993 les grossistes spécialisés sont maintenant répertoriés sous cinq rubriques différentes.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros), de prestations de services, de production ou de détail, commercialisation d'articles relevant de branches différentes la convention s'appliquera en fonction de l'activité principale de déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de Cassation notamment chiffre d'affaires et salaires versés au titre de telle ou telle fonction économique.

Durée de la convention

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

La présente convention est conclue pour une durée de un an à compter de sa date de signature.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues aux articles 3 et 4.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

En cas de révision celle-ci devra être demandée par l'une des organisations syndicales contractantes, au moins deux mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec accusé réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront un mois, au plus tard, après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires conventionnels, qui peuvent se faire à tout moment sur demande d'une des organisations.

Durant la discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention, ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis d'un an.

La partie ou les parties contractantes qui dénoncent la présente convention totalement ou partiellement s'engagent, à la demande des autres parties, à la négociation d'une nouvelle convention ou de la partie de la convention dénoncée dans un délai d'un mois à partir de la date de la dénonciation.

Un délai maximum de six mois est prévu pour mener à bien ces nouvelles négociations pendant lesquelles la présente convention restera en vigueur (1).

Toutefois, en cas de dénonciation totale ou partielle par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-8 du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Avantages acquis

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément à la loi du 11 février 1950.

Des avenants d'entreprises seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Titre II : Représentants du personnel

Exercice du droit syndical

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Délégués syndicaux

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical

Article 8

En vigueur étendu

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

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

2. Les délégués des organisations syndicales de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires ou mixtes décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention collective, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera payé comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement seront remboursés selon les conditions et modalités suivantes :

- nombre de délégués : deux par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- frais de transport : remboursement des frais de déplacement SNCF en 1re classe ;

- repas et hôtel :

- délégués dont le trajet dépasse 250 kilomètres : indemnité forfaitaire de repas et hôtel : 25 fois le minimum garanti ;

- indemnité forfaitaire de repas : 6 fois le minimum garanti.

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

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

4. Des autorisations d'absence non rémunérées par l'employeur seront également accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, conformément à la législation en vigueur.

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

Délégués du personnel

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 *étendu avec exclusions par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01*.

Les dispositions relatives au statut et à la mission des délégués du personnel sont régies par la législation en vigueur et par les stipulations de la présente convention. *Un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention (1).*

L'institution de délégués titulaires et suppléants est obligatoire dans les maisons occupant plus de dix salariés.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Membres des comités d'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 *étendu avec exclusions par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01*.

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur et les stipulations de la présente convention. *Un extrait de cette législation sera annexé à la présente convention (1).*

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Elections

Article 11 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L.433-9 et L.423-13 du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Rôle des délégués et des membres du comité d'entreprise

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 *étendu avec exclusions par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01*.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel pourront, sur leur demande, s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions *sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise* (1).

Le financement des oeuvres sociales du comité d'entreprise est obligatoire. Un budget déterminé, compte tenu de la masse des salaires, sera fixé d'un commun accord entre les délégués syndicaux, les membres du comité d'entreprise et la direction (2).

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 ' assurant des ressources stables aux comités d'entreprises ' n'apporteraient pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations soumises à la cotisation plafonnée pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage à compter du 1er janvier 1977 (2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Protection des candidats

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

Titre III : Contrat de travail

Embauchage - Période d'essai

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Contrat à durée déterminée, travail temporaire et/ou temps partiel

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les entreprises ne peuvent conclure des contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel ou recourir à des salariés d'entreprises de travail temporaire qu'en respectant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Modification du contrat de travail

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion de huit jours et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou une classification supérieure, le changement dans le libellé du bulletin de salaire vaudra notification à l'intéressé.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

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

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Remplacement

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant un mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

Au cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale serait allouée.

Après trois mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

Indemnité de licenciement

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant diminution des heures de travail ou des licenciements

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité entraînant une diminution des horaires de travail en deçà de trente-neuf heures hebdomadaires, la direction devra au préalable en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité ou les délégués du personnel seront consultés sur les mesures que la direction compte prendre, telles que réductions de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs, fermeture.
 2. Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi sera basé sur la prise en considération des trois critères suivants : valeur professionnelle des salariés, charges familiales, ancienneté dans l'entreprise.
 3. La liste établie en fonction de ces critères devra obligatoirement être examinée en comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel.
 4. Lorsque des licenciements auront été ainsi envisagés, l'employeur devra se conformer strictement aux procédures légales et réglementaires.
 5. (1) Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature pendant une durée de six mois pour le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté et pendant une durée d'un an pour le personnel ayant au moins un an d'ancienneté et ceci dans l'ordre inverse des licenciements.
 6. Lorsque les licenciements auront été ainsi décidés, la direction devra rechercher avec le comité d'entreprise les solutions propres à assurer un reclassement satisfaisant du personnel en cause.
 7. Les indemnités de licenciement appliquées en cas de non-reclassement dans l'entreprise seront celles prévues à l'article 19.
 8. Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi ; le mois en cours lui sera payé en fonction du temps de travail accompli.
- (1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Concentration, absorption, fusion, modernisation

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Lorsque des entreprises de commerce de gros concernées par la présente convention ont décidé une concentration de leurs activités et/ou une fusion entraînant des compressions du personnel ou en cas de modernisation pouvant avoir les mêmes conséquences ou des modifications profondes des conditions de travail, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure décidée et du délai dans lequel elle doit être réalisée.
 2. La direction étudie avec le comité ou les délégués et les représentants des organisations syndicales les dispositions à prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter les établissements concernés et, eu égard à leur reclassement, à leur logement, les préavis et indemnisation auxquels ils ont droit ainsi que les possibilités éventuelles offertes par le Fonds national de l'emploi.
 3. (1) Les délais que les employeurs devront observer entre l'information du comité d'entreprise et l'envoi éventuel des premières lettres de licenciement doivent respecter ceux prévus par les articles 13 et 14 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969.
 4. Les services départementaux du travail et de la main-d'oeuvre sont avisés des mesures prévues en même temps que les représentants du personnel et, parallèlement, les possibilités que le Fonds national de l'emploi est susceptible d'offrir aux salariés du ou des établissements en cause sont examinées par ces services, les représentants du personnel et la direction de l'entreprise.
 5. Pour l'application de ces dispositions, les mesures suivantes sont prises :
 - a) Avant de procéder à des licenciements de personnel, toutes les autres solutions sont étudiées.S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel et s'il y a un échelonnement dans le temps, l'ordre des licenciements est établi en application des dispositions de l'article 20-2.
 - b) Les entreprises s'emploient, en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat patronal, les services de la main-d'oeuvre et éventuellement les entreprises de la région, à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter, soit dans la profession, soit ailleurs.
- Les possibilités de reclassement dans la ou les entreprises concernées par les opérations en cause sont examinées en premier lieu.
- c) (2) A l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages découlant de la convention collective en fonction de l'ancienneté.
- Si la réorganisation des entreprises ou services concernés entraîne des modifications importantes du contrat de travail, le personnel concerné a un délai de quinze jours pour prendre une décision.
- En cas de refus, il y a rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.
- d) Un préavis de deux mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et sans qu'il puisse y avoir cumul avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de trois mois.
 - e) Toutefois, lorsqu'il apparaît que le reclassement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts avec les services de la main-d'oeuvre pour l'attribution d'indemnité de conversion du Fonds national de l'emploi, informations, transports) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant quatre semaines, à raison de deux jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du Fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.
 - f) (3) En cas de mutation décidée en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés déclassés conservent, conformément à l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, leur salaire précédent pendant une durée égale à celle du préavis auquel ils auraient eu droit en cas de licenciement. De plus, si le déclassé entraîne une réduction de salaire d'au moins 10 %, ils percevront à la fin de la période durant laquelle le salaire antérieur leur est garanti et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive égale :
 - le premier mois à 80 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
 - le deuxième mois à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
 - le troisième mois à 40 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
 - le quatrième mois à 20 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

- (1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-1 et suivants du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).
(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-1 et suivants du code du travail (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).
(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Certificat de travail

Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis au salarié en main propre, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

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

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Appel sous les drapeaux, périodes militaires

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales. Le salarié qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service militaire légal doit en avvertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ, lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de douze mois à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins un an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à une semaine de salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant d'un jour du même salaire par année de présence au-delà de la première.

2. Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

3. Les jeunes travailleurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et qui seront appelés à faire une période militaire de présélection toucheront pendant celle-ci pour trois jours au maximum, l'intégralité de leur salaire.

Départ en retraite

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

A. - A l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues au paragraphe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à soixante-cinq ans révolus (ou à soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à soixante ans révolus et moins de soixante-cinq ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

1. Indemnité conventionnelle

Après deux ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera prendre sa retraite à compter de soixante-cinq ans révolus devra prévenir son employeur au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspondra au dernier jour du trimestre civil suivant.

Il bénéficiera alors de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculée de la manière suivante :

- 1/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à cinq ans inclus ;
- 1/10 de mois par année de présence supplémentaire à partir de cinq ans de présence révolus et sans pouvoir dépasser un maximum de trois mois.

Les membres du personnel titulaires d'une carte de déporté politique ou résistant de la guerre 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de soixante ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cadres ou non cadres, quittant volontairement l'entreprise à partir de soixante ans et remplissant les conditions légales, percevront une indemnité de départ à la retraite dont le montant est le suivant :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

3. Mode de calcul

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période ne seront prises en compte que pro rata temporis.

B. - A l'initiative de l'employeur (1)

Si le départ en retraite à soixante-cinq ans ou plus intervient à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié sera la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue au 1 du paragraphe A du présent article, et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail (1).

Cette mise à la retraite à l'initiative de l'employeur devra respecter scrupuleusement la procédure légale.

(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.5 de l'accord annexé) (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Titre IV : Durée du travail

Préambule

Article 25 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant << M >> du 12-7-2000 art. 2 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

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

social.

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

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

Elles ne peuvent, sauf dans le cas de difficultés économiques devant conduire à une réduction des effectifs, refuser aux salariés qui le demandent de cesser leur activité dans le cadre de l'accord relatif au développement de l'emploi, en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse.

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

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

Les entreprises et/ou établissements qui désirent mettre en place cet accord doivent négocier sur ses dispositions avec leurs délégués syndicaux ou en leur absence, avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'avenant J du 15 octobre 1998 en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un mode d'organisation du travail adapté à leur situation particulière et favorisant l'emploi.

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

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

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause les accords d'entreprise et/ou d'établissement portant sur les mêmes objets.

(1) Article étendu sous réserve de l'application :

- de l'article 3-III de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée qui prévoit une protection du salarié mandaté pendant une période de douze mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin des négociations ;

- de l'article 19 (VII et VIII) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (Arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

Bilan annuel

Article 25.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° H du 10-7-1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BOCC 96-35, étendu par arrêté du 21-10-1996 JORF 30-10-1996.

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

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

Programmation du temps de travail

Article 25.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant << M >> du 12-7-2000 art. 3 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

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

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- périodes pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail sera annualisée en application du point 25.6.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme indicatif de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

Organisation du travail

Article 25.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant << M >> du 12-7-2000 art. 4 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

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

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

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

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

Sous réserve du respect des dispositions du point 25.12 du présent article et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement certains jours de la semaine.

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

La durée quotidienne du travail peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation de travaux urgents dans les conditions prévues ci-dessus.

La demi-journée de travail s'entend comme correspondant à la moitié de la durée journalière telle que définie ci-dessus (amplitude n'excédant pas six heures, durée du travail effectif n'excédant pas cinq heures). En outre, elle finit au plus tard à 14 heures et commence au plus tôt à 12 heures.

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

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

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

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

Définition du travail effectif

Article 25.4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° H du 10-7-1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BOCC 96-35, étendu par arrêté du 21-10-1996 JORF 30-10-1996.

La durée du travail s'entend du travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées.

Durée du travail

Article 25.5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant << M >> du 12-7-2000 art. 5, art. 6, art. 7, art. 8 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

A. - Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire effective de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 44 heures.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins - y compris celles qui dépasseraient le seuil des 20 salariés, entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001 - la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine au plus tard à compter du 1er janvier 2002.

Les accords d'entreprise peuvent conduire à une durée de travail effectif inférieure à 35 heures par semaine.

B. - Durée annuelle du travail (1)

Les parties conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul de la durée annuelle effective du travail. A titre d'exemple, la durée moyenne effective du travail est déterminée, pour un salarié disposant de droits à congés payés complets et chômant 7 jours fériés, ainsi qu'il suit :

Jours calendaires : 365

Jours de repos légaux : 52

Jours de repos conventionnels : 47

Congés annuels : 30

Jours fériés chômés : 7

Total jours non travaillés : 136

Jours travaillés : 229

Nombre de semaines travaillées : $229 : 5 = 45,80$.

Nombre d'heures travaillées : $45,8 \times 35 = 1\ 603$, arrondis à 1 600 heures.

Le calcul doit être ajusté en fonction des avantages particuliers accordés par les entreprises (par exemple, congés supplémentaires pour ancienneté:).

C. - Heures de dérogation permanente

Conformément à l'article 2 de l'annexe ' Personnel de livraison et de vente ', des heures de dérogation permanente sont applicables au personnel de livraison et de vente.

L'employeur a la possibilité de prolonger leur durée quotidienne de travail d'une heure, notamment :

- pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement ;

- ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique (chargement ou déchargement de camions par exemple).

Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire).

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

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

25.5 bis Réduction de la durée effective du travail

La réduction de la durée effective du travail peut, selon le type d'activité (entrepôts, bureaux:) et la taille des établissements, prendre notamment les différentes formes suivantes :

- réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle ;

- réduction annuelle des heures de travail effectif ou du nombre de jours travaillés.

Les accords d'entreprise doivent préciser leur durée et leur date d'effet, leurs modalités de révision et de dénonciation, leur champ d'application géographique, le bilan des durées du travail pratiquées avant réduction, les dates de réduction de la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation du travail mises en oeuvre, les modes de contrôle et de décompte des horaires collectifs ou individuels faisant l'objet de la réduction, les incidences salariales de la réduction de la durée du travail, ainsi que les modalités de publicité (dépôt légal).

Ces accords comporteront un volet emploi précisant les objectifs visés, notamment :

- nombre de créations d'emplois en CDI ;

- consolidation des emplois existants ;

- transformation de CDD en CDI ;

- volume d'heures réservé à l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel ;

- nombre d'emplois susceptibles d'être sauvegardés.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du code du travail.

Les entreprises veilleront à mettre en oeuvre les mesures prévues par la loi visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet, et vice versa, ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

L'employeur indiquera, dans la déclaration qu'il doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales pour bénéficier de l'allègement des cotisations sociales, le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure

de l'emploi dans l'entreprise (2).

Les entreprises, quel que soit le nombre de salariés qu'elles occupent, appliquant directement le présent accord, communiqueront le volet emploi au secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi de la profession (8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16) en vue de l'établissement d'un bilan annuel.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur 4 jours et demi, 4 jours ou moins ainsi que l'envisagent déjà les articles 25.3 et 25.6 du présent article.

La réduction de la durée du travail pourra être effectuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos (les repos inférieurs à la demi-journée sont exclus).

1. Journées ou demi-journées de repos par période de 4 semaines consécutives

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

2. Journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs)

Les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (JRJT) - lorsque la réduction du temps de travail effectif s'effectue sous cette forme - correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces JRJT seront réparties dans le courant de l'année civile ou période de 12 mois consécutifs à fixer au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise (3).

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des JRJT devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 30 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'une programmation prédéterminée du travail permettant au salarié d'organiser au mieux son activité et sa vie personnelle (4).

La date de prise des journées ou des demi-journées sera, en principe, programmée par l'entreprise et le salarié en début d'année ou au début de la période de 12 mois consécutifs, éventuellement réajustées par périodes plus courtes (exemple : 3 mois, 1 mois, voire moins) afin de tenir compte au mieux des contingences. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 15 jours à l'avance. En cas de contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit (5).

En tout état de cause, ces modalités de prise des JRJT doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, le nombre d'heures défini au B de l'article 25.5 ci-dessus.

Les heures supplémentaires éventuelles seront réglées conformément à l'article L. 212-9-II du code du travail.

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

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

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

3. Temps partiel pour raisons familiales

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

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

25.5 ter Réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés qui demanderont à bénéficier de l'allègement des cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, et qui s'engageront, dans ce cadre, à créer ou à préserver des emplois, pourront le faire en application du présent accord, à condition que leur horaire de travail effectif de référence soit fixé à un niveau égal ou inférieur soit à 35 heures par semaine, soit à 1 600 heures sur l'année, pour toutes les catégories de salariés ou seulement pour certains d'entre eux. Dans ce cas, seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1 600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allègement.

25.5 quater Réduction anticipée du temps de travail avec aide de l'état dans les entreprises de 20 salariés au plus (6)

Les entreprises occupant au plus 20 salariés souhaitant bénéficier de l'aide incitative à la réduction du temps de travail réduiront la durée du travail effectif dans les conditions suivantes :

- 1 h 30 au moins au cours de l'année 2000 ;

- 1 h 30 au moins au cours de l'année 2001,

la durée hebdomadaire légale du travail effectif étant fixée à 35 heures au plus tard au 1er janvier 2002.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise.

Les entreprises concernées devront, en outre, respecter les dispositions de l'article 25.5 bis ci-dessus.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée moyenne de travail est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 19-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui conditionne le bénéfice de l'allègement de cotisations sociales à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail en vertu duquel :

- les modalités de prise de journées ou de demi-journées de repos relèvent pour partie au choix du salarié ;

- les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ne peuvent excéder la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (II) du code du travail qui dispose que les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos relèvent pour partie au choix du salarié (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve que le délai prévu par l'article L. 212-9 (II) soit fixé au niveau de l'entreprise (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(6) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 3-I de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée en vertu duquel la réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % de la durée initiale, cette réduction s'appréciant selon un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Ce même article est étendu :

- s'agissant d'un accès direct à l'aide, sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu qui précise, conformément aux dispositions de l'article 3 (II et IV) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée ;

- les dates des étapes de la réduction du temps de travail ;

- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches ;

- la durée pendant laquelle l'effectif augmenté des nouvelles embauches doit être maintenu ;

- sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, conformément aux dispositions de l'article 3-V de la loi précitée, dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements pour motif économique arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année

Article 25.6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 'M' du 12-7-2000 art. 9 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

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

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

Pour faire face à ces hypothèses, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires et/ou à des contrats temporaires, ils pourront par accord fixer les conditions d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année dans les conditions prévues par l'article L. 212-2-1 du code du travail. Cette organisation peut ne concerner qu'une partie du personnel d'un établissement donné. Cette organisation permet en outre aux salariés de bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation (en conduisant par exemple à répartir le travail sur quatre jours de la semaine ou en accordant des jours de repos supplémentaires). Les dispositions suivantes ne peuvent s'appliquer telles quelles que dans les entreprises mettant en oeuvre la réduction du temps de travail. Dans les autres entreprises, le recours à l'annualisation ne peut avoir lieu qu'à travers un accord d'entreprise ou d'établissement fixant les contreparties à accorder aux salariés concernés.

1. Principes

- la variation des horaires est programmée selon des calendriers collectifs applicables à un établissement ou partie de celui-ci à l'intérieur desquels l'activité des salariés concernés peut être organisée selon un calendrier individualisé. Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans la période retenue par chaque établissement qui ne peut excéder 12 mois consécutifs ou dans les périodes retenues qui ne peuvent excéder 6 mois consécutifs pour chacune d'elles (1) ;

- l'horaire moyen sur la période retenue ne peut excéder 35 heures par semaine selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, ou l'horaire conventionnel pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à 35 heures (2) ;

- la durée maximale du travail hebdomadaire ne peut excéder 44 heures - travail du dimanche éventuel compris - pendant 20 semaines (consecutives ou non) (3).

2. Salariés concernés

Sont seuls visés par les dispositions du présent article :

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

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

3. Programmation indicative et mise en oeuvre du dispositif

Le dispositif est établi selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou d'établissement.

ou, à défaut, des délégués du personnel, qui doit avoir lieu quinze jours avant la mise en oeuvre de la modulation.

Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année à condition d'être communiquée avec un délai de prévenance de quinze jours au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut aux délégués du personnel et au personnel lui-même.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité face à des variations imprévues, les heures de travail et les horaires de travail pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance de trois jours ouvrés, sauf cas fortuit ou de force majeure. Dans ce cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos, proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée au niveau de l'entreprise lors de l'introduction du temps de travail sur l'année (4).

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

4. Rémunération en cas de variation d'horaire

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

5. Compte de compensation

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

Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine, selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 dans la limite de la période retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires ; elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à l'article 25.7 ci-après ; elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article 212-5-1 du code du travail ni aux majorations légales prévues au premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail (5).

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite (6).

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

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

6. Régularisation du compte de compensation

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

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède 35 heures par semaine, selon le cas, au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, ou le plafond de 1 600 heures par an, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et éventuellement à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur conformément aux dispositions de l'article 25.8 ci-après. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise ; en outre, ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires (7).

La situation du compte fait apparaître que la durée moyenne du travail est inférieure à 35 heures selon le cas au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 par semaine travaillée en moyenne sur un an, ou à la durée hebdomadaire convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures manquantes résultant d'absence du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé font l'objet d'une retenue sur salaire (8).

7. Chômage partiel

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

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que le programme de la modulation doit être établi sur l'ensemble de la période de la modulation et sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui précise, conformément aux dispositions du neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié concerné ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée du travail ne peut excéder, sur un an, une durée moyenne de trente-cinq heures par semaine et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(3) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail qui pose le principe du repos dominical et sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail qui pose le principe d'une durée maximale hebdomadaire de quarante-quatre heures sur douze semaines consécutives (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui fixe la contrepartie exigée par le septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail à toute réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui dispose que constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la limite maximale fixée par l'accord (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application :

- de l'article L. 223-11 du code du travail relatif à l'indemnité de congés payés ;

- de l'article R. 122-2 du code du travail et de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatifs à l'indemnité de licenciement ;

- de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel précité relatif à l'indemnité de départ en retraite (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(7) Paragraphe étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(8) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail relatifs à la fraction saisissable des rémunérations (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

Contingent d'heures supplémentaires

Article 25.7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant << M >> du 12-7-2000 art. 10 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 (1).

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 130 premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les quarante heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine en application du point 25.6 ci-dessus ne s'imputent pas sur ce contingent.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement (1) ;

- les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine en application du point 25.6 ci-dessus (2) ;

- les heures de formation accomplies au-delà de 35 heures par semaine - dans la limite de 42 heures par an - à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas (3) ;

- les heures de dérogation permanente visées au C de l'article 25.5 ci-dessus.

(1) Paragraphe étendu sous réserve que le contingent légal de 130 heures fixé par l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 constitue le seuil de référence pour l'attribution du repos compensateur obligatoire prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 (III) du code du travail qui prévoit que seules les heures supplémentaires remplacées par un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail relatif aux heures supplémentaires (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(4) Point étendu sous réserve que les heures de formation visées soient effectuées pour partie hors du temps de travail, qu'elles contribuent au développement de compétences des salariés et que la formation correspondante soit utilisable à l'initiative du salarié ou reçoive son accord écrit, conformément aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

Décompte et majoration de certaines heures de travail

Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur

Article 25.8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant << M >> du 12-7-2000 art. 11 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

Les heures supplémentaires prévues au point 25.7 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

La bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut être rémunérée au lieu d'être attribuée en repos.

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

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

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

Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

Article 25.9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° H du 10-7-1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BOCC 96-35, étendu par arrêté du 21-10-1996 JORF 30-10-1996.

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

Horaires individualisés

Article 25.10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° H du 10-7-1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BOCC 96-35, étendu par arrêté du 21-10-1996 JORF 30-10-1996.

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Compte épargne temps

Article 25.11 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant << M >> du 12-7-2000 art. 12 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

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

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

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

salariés.

Objectif : le compte épargne temps a pour but de capitaliser du temps en vue de financer des congés sans solde prévus par la réglementation ou des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires. Il peut aussi être utilisé pour financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié (2).

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

Le système est basé sur le volontariat.

Mise en œuvre : le compte épargne temps est ouvert aux salariés volontaires *bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée** (3) et comptant un an d'ancienneté à l'ouverture du compte ou à la date de leur adhésion au compte.

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

1. Alimentation du compte

Le compte épargne temps est exclusivement alimenté par :

- l'équivalent en temps des majorations pour heures supplémentaires (4) ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail de nuit ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;
- une partie de la cinquième semaine de congés payés,

(des exemples de calcul d'équivalence en temps de majorations de salaire sont donnés supra au point 25.9).

- Une partie de la réduction de la durée du travail dans la limite de 35 % des jours de réduction de la durée du travail par année (5).

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

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

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

2. Utilisation du compte

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

Cette période peut être accolée à des congés payés.

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

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

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

3. Rémunération du congé

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

Le compte épargne temps est débité d'un jour pour chaque jour ouvré d'absence (6).

4. Conséquences sur le contrat de travail

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

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

5. Clôture du compte par anticipation

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

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

6. Mutation

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 (arrêté du 10 septembre 2001, art. 3).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application du dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel les actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2 peuvent entrer dans le cadre du compte épargne temps pour rémunérer des temps de formation effectués hors du temps de travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 septembre 2001, art. 3).

(4) Tiret étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel seules les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 212-5 (I) et le repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa de l'article L. 212-5 (III) peuvent alimenter le compte épargne temps (arrêté du 10 septembre 2001, art. 3).

(5) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail selon lequel seule une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié peut alimenter le compte épargne temps (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application du dixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 3).

Décompte et majoration de certaines heures de travail - Réduction de la durée du travail et temps de formation

Article 25.12 (1)

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 12-7-2000 art. 13 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

Dans les entreprises et établissements mettant en œuvre les réductions du temps de travail, la formation professionnelle pourra être organisée pour partie en dehors du temps de travail avec l'accord de l'intéressé, permettant ainsi la mise en œuvre du co-investissement (2).

Les accords fixeront un seuil maximal de journées de formation entrant dans ce cadre. A défaut d'accord sur ce point, ce nombre est fixé à 6 par an (2).

La formation doit permettre au salarié :

- d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'enseignement technologique ;
- d'atteindre une nouvelle qualification validée notamment par un certificat de qualification professionnelle ;
- de renforcer son employabilité à court, moyen et long terme dans le cadre d'un cycle de formation de longue durée (3).

Sont assimilées à ces heures de formation les heures passées par le salarié à constituer son dossier de validation des acquis professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un dossier de certification des compétences par un organisme extérieur à l'entreprise dûment habilité (4).

(1) Article étendu sans préjudice des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les actions de formation visant à l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi constituent du temps de travail effectif et que les formations pouvant être organisées pour partie hors du temps de travail doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit (arrêté du 10

septembre 2001, art. 1er).

(3) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail qui prévoit que les actions de formation visant à l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi constituent du temps de travail effectif et que les formations pouvant être organisées pour partie hors du temps de travail doivent être utilisables à l'initiative du salarié ou recevoir son accord écrit (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

(4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

Repos hebdomadaire

Article 25.13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° H du 10-7-1996 en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et pour une durée de trois ans, BOCC 96-35, étendu par arrêté du 21-10-1996 JORF 30-10-1996.

Chaque salarié bénéficie de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche.

Ancien article 25.12 (transféré par l'avenant M du 12 juillet 2000 exclu de l'extension de l'arrêté du 10 septembre 2001).

Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres

Article 25.14

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 12-7-2000 art. 14 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 *étendu avec exclusions par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001*.

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

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

Les entreprises doivent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail - sur une base annuelle par exemple - permettant de respecter les principes rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires (1).

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

I. - Forfait sans référence horaire (2)

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

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

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

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

II. - Forfait défini en jours (3)

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

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

Le contrat de travail fixe le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduit du nombre total de jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés légaux et conventionnels, les 7 jours fériés chômés conventionnels (cf. exemple de calcul au point b de l'article 25.5 ci-dessus) et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 215 jours pour une année complète de travail (ou une période de 12 mois consécutifs).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. - Forfait en heures sur l'année

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

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

- des salariés non sédentaires n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori (4).

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

hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

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

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines d'une année les semaines de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que les 7 jours fériés chômés conventionnels tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels, ainsi que du chômage des jours fériés (5).

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le personnel concerné par le présent forfait n'est pas soumis aux règles prévues par l'article L. 212-8 du code du travail, ni à celles de l'article 25.6 du présent accord ; les cadres n'étant pas, en outre, soumis au contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 25.7 ci-dessus.

IV. - Agents de maîtrise (6)

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

Les entreprises pourront mettre en oeuvre pour cette catégorie de collaborateurs un forfait en heures sur l'année et/ou les faire bénéficier d'une réduction de leur temps de travail par attribution de jours de repos répartis sur l'année. Le nombre de jours travaillés ne devra pas excéder 215 par année (ou 12 mois consécutifs) en cas de réduction du temps de travail faite exclusivement par attribution de jours de repos.

Les limites fixées pour la généralité des salariés seront respectées, soit :

- durée journalière du travail effectif : 10 heures (sauf en cas de travaux urgents, cf. point 25.3) ;

- durée hebdomadaire calculée sur 12 semaines consécutives :

42 heures.

- durée hebdomadaire pour une semaine déterminée : 48 heures.

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

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires - y compris la bonification pour les 4 premières heures supplémentaires - comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

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

(6) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 10 septembre 2001, art. 1er).

Jours fériés

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par avenant A du 24-4-1992 étendu par arrêté du 17-9-1992 JORF 30-9-1992.

En dehors du 1er mai, six jours fériés seront chômés et payés ; ils seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.

Les salariés payés à l'heure ainsi que ceux bénéficiant de la loi sur la mensualisation ne subiront aucune réduction de rémunération à l'occasion d'un jour férié chômé, s'ils ont au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Conformément à l'article L. 222-1-1 du code du travail, les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à récupération.

Travail du dimanche

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le travail du dimanche est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Travail de nuit

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 *étendu avec exclusions par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01*.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Absences pour maladie ou accidents de trajet

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant C du 1-6-1993 étendu par arrêté du 15-10-1993 JORF 28-10-1993

1. Période de protection.

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident de trajet doivent être portées à la connaissance de l'entreprise par tous les moyens, le plus tôt possible, et justifiées par l'intéressé dans les deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

Sauf lorsque les absences répétées de caractère fréquent et inopiné dû à la maladie ou à l'accident de trajet perturbent gravement la marche de l'entreprise, ces absences ainsi que celles inhérentes aux cures prises en charge par la sécurité sociale, ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail, si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de (1) :

- trois mois pour le personnel ayant entre un an et trois ans d'ancienneté ;
- six mois pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Le contrat de travail est maintenu à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si l'absence se prolonge, suivant le cas, au-delà du 80e, du 170e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les dix jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat pourra être rompu sous réserve du respect de la procédure légale de licenciement.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident de trajet deux ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus resterait limitée en tout état de cause à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire dans le cadre du contrat à durée déterminée prévu par la loi.

En cas de licenciement abusif dû aux absences répétées et inopinées, le salarié aura la possibilité de saisir les juges du fond pour établir la réalité des perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise, et la nécessité de remplacement définitif du salarié (1).

En aucun cas, l'absence pour maladie ou accident de trajet ne saurait être assimilée à une faute grave (1).

2. Nécessité de remplacement définitif.

a) Période de garantie :

Le remplacement définitif du salarié absent réduit les périodes de garantie prévues ci-dessus à trois mois sans distinction d'ancienneté en cas de maladie ou d'accident de trajet.

b) Indemnités à prévoir :

En cas où le remplacement définitif s'imposerait, l'employeur devra au préalable, par lettre recommandée avec accusé de réception, demander au salarié absent de reprendre son travail à une date déterminée.

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son travail à cette date le contrat de travail pourra être rompu sous réserve du respect de la procédure légale de licenciement.

(1) Ces alinéas sont étendus sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 du code du travail.

Priorité de réembauchage

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Absences fortuites

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence non justifiée dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, pourra selon les circonstances constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ou même une faute grave.

Titre V : Congés

Congés payés

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la législation en vigueur.

Généralisation de la cinquième semaine de congés payés :

1. A compter du 1er juin 1981, le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

2. L'application de cette mesure ne peut en aucun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dont bénéficiait le salarié avant la mise en application du présent accord.

3. Les modalités d'attribution de ces congés supplémentaires seront examinées au niveau des entreprises ou des établissements après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel en respectant les dispositions de principe ci-après :

- les jours de congés payés au-delà des quatre semaines légales annuelles peuvent se situer en dehors de la période légale ;
- ils ne seront pas accolés au congé principal sauf accord particulier ou fermeture de l'entreprise ;
- en fonction des nécessités de l'entreprise, les jours de congés dus au titre de la cinquième semaine pourront être fractionnés ;
- les jours de congés au titre de la cinquième semaine n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement.

4. En principe, une fraction des congés annuels d'au moins dix-huit jours ouvrables continus est attribuée pendant la période légale. Toutefois, étant donné le

caractère particulièrement saisonnier de certaines entreprises, notamment celles installées près des stations balnéaires ou estivales, des dérogations pourront être apportées au fractionnement des congés : le congé annuel d'une durée excédant douze jours ouvrables pourrait être fractionné en deux tranches conformément à l'article L. 223-8 du code du travail soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement.

Congés exceptionnels

Article 33

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes, conformément aux dispositions en vigueur :

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour.

b) Après trois mois d'ancienneté :

- décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- préselection militaire, au maximum : 3 jours.

c) Après un an de présence :

- mariage d'un enfant : 2 jours
- décès des parents ou beaux-parents : 2 jours
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent : 1 jour ;
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour.

Pour la détermination de la durée des congés payés, les congés exceptionnels prévus ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif.

Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le paiement du salaire du personnel ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment justifié est assuré comme suit :

1. De un à trois ans d'ancienneté : 75 % dans la limite du salaire plafonné à partir :

a) Maladie ou accident :

- du 21^e jour au 75^e jour d'absence continue en cas de maladie ou d'accident ;
- du 5^e jour au 75^e jour d'absence continue en cas d'hospitalisation inférieure à sept jours ou d'hospitalisation à domicile, si cette dernière intervient conformément aux conventions types prévues par la circulaire n° 207 de la C.N.A.M.T.S. du 29 octobre 1974 ;
- du 1^{er} jour au 75^e jour en cas d'hospitalisation supérieure ou égale à sept jours ;

b) Accident du travail ou maladie professionnelle :

- du 1^{er} jour au 75^e jour suivant l'accident en cas d'accident du travail survenu dans l'entreprise et à l'exception des accidents du trajet.

De ces salaires seront déduites les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale et toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise.

L'indemnité complémentaire ne peut être versée pendant plus de soixante-quinze jours au cours d'une même année à compter du jour anniversaire de l'entrée de l'employé dans l'entreprise.

2. Après trois ans d'ancienneté :

Pendant trente jours le personnel recevra 90 % de la rémunération brute qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus du minimum de trois années sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du premier jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- à compter du 11^e jour d'absence dans tous les autres cas.

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

Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Maternité

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 *étendu avec exclusions par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01*.

1. Interdiction d'emploi :

Il est interdit d'employer des femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement.

2. Rupture du contrat de travail :

La femme en état de grossesse apparente peut rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

3. Suspension du contrat de travail :

a) L'intéressée a droit d'interrompre son travail sans que cette absence constitue une cause de rupture du contrat de travail pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après celui-ci.

Sur production d'un certificat médical attestant de la nécessité de prolonger l'absence pour une cause de santé résultant de la maternité, la durée de la suspension du contrat de travail peut être augmentée dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et quatre semaines après.

b) Tout certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures du début de l'absence ou de l'expiration de la période des dix semaines succédant à l'accouchement.

c) La femme qui prend un congé dans la période définie ci-dessus doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail. Elle doit en outre fournir à son employeur un certificat médical attestant suivant le cas soit l'état de grossesse et la date présumée de l'accouchement, soit la date effective de celui-ci, soit, s'il y a lieu, l'état pathologique et sa durée prévisible rendant nécessaire une prolongation du congé maternité.

d) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat pourra être prolongée jusqu'à l'épuisement de la durée du congé. L'intéressée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

4. Protection :

a) Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

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

b) Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement (1), justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par l'application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

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

d) A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à sortir un quart d'heure avant le reste du personnel sans perte de salaire.

5. Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant (2) :

Indépendamment des dispositions relatives au congé parental d'éducation, à l'expiration de la période de suspension prévue au troisièmement du présent article ci-dessus après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de cette période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut à tout moment :

a) Soit dans les six mois suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins cinq semaines à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception, demander à bénéficier d'une réintégration. Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressée a été comprise dans un licenciement collectif, si son emploi a été supprimé et si aucun emploi analogue n'est disponible ou si son remplacement définitif s'est imposé à l'employeur. Dans tous les cas, elle bénéficie de la priorité de réembauchage ci-après § b.

b) Soit dans l'année suivant ce terme et en avertissant son employeur quinze jours à l'avance et dans les mêmes formes, solliciter son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an à compter de la date de demande de réintégration, de l'embaucher par priorité dans un des emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

c) Un congé parental d'éducation peut être accordé conformément aux dispositions en vigueur.

6. Changement définitif d'emploi :

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

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

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

8. Paiement :

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins un an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé à 90 % par la sécurité sociale.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).
(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Titre VI : Hygiène et sécurité

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Pour ce faire ils devront, en liaison avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, avec les délégués du personnel, mettre en oeuvre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation en vigueur.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin du travail.

I. VISITES MÉDICALES

Conformément à la législation en vigueur :

-un examen médical est obligatoire au moins une fois par an ;

-une visite de reprise est également obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée, ou après une absence de trois semaines pour maladie non professionnelle, un accident du travail et après le congé de maternité.

L'employeur a l'obligation de veiller à ce que les convocations à ces visites médicales soient adressées en temps voulu aux intéressés. Ceux-ci ont l'obligation absolue de s'y présenter.

II. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Un CHSCT doit être obligatoirement mis en place dans tous les établissements occupant 50 salariés.

b) Composition : Le CHSCT comprend :

- le chef des établissements ou son représentant ;
- les représentants du personnel ;
- le médecin du travail ;
- le chef de service de sécurité des conditions de travail.

c) Crédit d'heures : les représentants du personnel membre du CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures rémunérées, égal au moins à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois de 100 à 199 salariés.

d) Désignation (1) : les représentants du personnel sont désignés pour deux ans par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Ces membres sont au nombre de 3 pour un effectif jusqu'à 199 dont 1 représentant de la maîtrise et des cadres, et de 4 pour un effectif jusqu'à 299 dont 1 représentant de la maîtrise et des cadres.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Il se réunit au moins une fois tous les trimestres, ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel.

e) Formation à la sécurité : la formation des représentants du personnel CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur. Dans les établissements de 50 à 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficieront d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions suivantes :

- cette formation est réservée aux membres des CHSCT qui détiennent un mandat à la date du 1er janvier 1992 ou qui seront élus pour la première fois après cette date et qui n'ont pas ou n'auront pas reçu ce type de formation dans l'entreprise ;
- elle doit répondre à l'objectif fixé à l'article R. 236-15 du code du travail ;
- elle peut être assurée soit par un organisme habilité, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ;
- le stage est d'une durée minimale d'une demi-journée ;
- l'employeur prend en charge la rémunération et les frais de stage à raison de deux salariés par an ;
- le représentant du personnel au CHSCT qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation doit formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 236-17 du code du travail ;
- lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont amputées par priorité sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article R. 236-1 du code du travail.

Matériel de protection

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou les délégués du personnel les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Les effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Installations sanitaires

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

Réfectoires

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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

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

Titre VII : Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs

Dispositions réglementaires

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 *étendu avec exclusions par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01.

Les employeurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur et notamment aux dispositions :

- du décret du 19 juillet 1958 relatif aux travaux considérés comme dangereux pour les enfants et les femmes ;
- des décrets des 28 décembre 1909 et 26 octobre 1912 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les jeunes

travailleurs ;

- de l'arrêté ministériel du 30 juillet 1946 supprimant les abattements antérieurement autorisés sur les salaires des femmes.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 5° (1).

Par ailleurs, conformément à l'article L. 140-2 du code du travail, la discrimination dans les rémunérations fondée sur le sexe est interdite.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Jeunes travailleurs

Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par le livre II du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Il est précisé notamment que :

1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.
2. La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.
3. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures et demie.
4. La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne pourra être inférieure à douze heures consécutives.

Rémunération des jeunes travailleurs

Article 42 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les jeunes travailleurs, au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de contrats de travail spéciaux pris dans le cadre de la politique de l'emploi et prévoyant une rémunération, ont la garantie du salaire de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- seize à dix-sept ans, 20 %,
- dix-sept à dix-huit ans, 10 %.

Il est toutefois expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire de l'adulte (1).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R.141-1 du code du travail.

Formation professionnelle

Article 43

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

La formation professionnelle est assurée, conformément à la législation en vigueur, soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise, soit par la formation professionnelle continue.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants) et, notamment, par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

Commission paritaire de l'emploi

Article 44

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collège employeur, comprenant le même nombre total des représentants des syndicats signataires.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui participeront à cette commission paritaire sont les mêmes que celles fixées à l'article 46 pour la commission paritaire de conciliation.

Titre VIII : Retraite complémentaire

Article 45

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit à celles des avenants de la présente convention.

Conformément à l'accord du 8 décembre 1961 étendu par arrêté ministériel le 20 décembre 1962 généralisant la retraite complémentaire, il est rappelé que toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, qui n'étaient pas affiliées à une autre caisse de retraite complémentaire lors de l'arrêté d'extension, doivent obligatoirement affilier tous leurs salariés ne relevant pas du régime des cadres ou de celui de l'I.R.P.-V.R.P. à l'I.S.I.C.A., 21, rue d'Artois, 75008 Paris.

Titre IX : Conciliation

Commission paritaire de conciliation

Article 46

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de conciliation.

Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective.

Les différends de toute autre nature pourront facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation, à charge pour elle de décider si elle accepte d'en connaître.

Dans la négative (refus d'en connaître) ou bien les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente, ou bien décideront de les soumettre en commission nationale de conciliation.

Composition de la commission :

La commission nationale paritaire de conciliation est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national des grossistes en confiserie.

Mise en oeuvre de la procédure de conciliation :

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les sept jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourront être déclenchés avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

Dispositions finales

Article 47

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

Dépôt

Article 48

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Conformément à la réglementation en vigueur, le dépôt est fait à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Adhésions ultérieures

Article 49

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Conformément à l'article 31 c du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement par les conditions prévues par la loi, cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Extension

Article 50

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

Titre X : Classification des emplois professionnels

Personnel d'entrepôt et de magasin

En vigueur étendu

I. - PERSONNEL D'ENTREPÔT ET DE MAGASIN

COEFFICIENT	DÉSIGNATION	DÉFINITIONS
115	manutentionnaire.	Employé sans qualification, effectuant, sous le contrôle et la responsabilité du chef magasinier, des travaux de manutention simples et de d'entretien ou de nettoyage.
125	gardien, portier ou gardien de nuit.	Employé chargé de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement ou de la garde des locaux de jour ou de nuit avec ou sans ronde ; en cas d'incident, applique les consignes données.
125	Conditionneur.	Personnel travaillant sur chaîne ou machine de découpe ou de conditionnement.
130	Magasinier 1er échelon.	Est chargé de la manutention et du rangement de la marchandise, et/ou - Prépare et contrôle les commandes ; - Délivre la marchandise aux clients venus s'approvisionner sur place ; - Exécute les travaux de conditionnement.

135	Cariste	Employé qualifié pour conduire des appareils de manutention automoteurs gerbant à moins de 5,50 m du sol, est responsable de la conduite et de la bonne marche du matériel qui lui est confié.
140	Magasinier 2e échelon.	Mêmes attributions que le magasinier 1er échelon ; en outre : et/ou Réception et pointage des arrivages ; Tenue des fiches de stock.
150	Magasinier 3e échelon.	Mêmes attributions que le magasinier 2e échelon ; en outre surveille et rend compte à son supérieur hiérarchique du stock en quantité et qualité, peut être assisté d'un ou deux employés.
170	Chef magasinier.	Magasinier hautement qualifié qui, outre son travail personnel, peut être appelé selon les directives de son supérieur hiérarchique à distribuer, coordonner et animer le travail d'une équipe de moins de cinq employés.

Personnel de livraison et de vente

En vigueur étendu

II. - PERSONNEL DE LIVRAISON ET DE VENTE

COEFFICIENT	DÉSIGNATION	DÉFINITIONS
118	Aide-livreur.	Employé qui accompagne et assiste dans toutes ou partie de ses tâches le chauffeur-livreur suivant les directives de ce dernier.
145	Chauffeur-livreur 1er échelon.	Employé chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de moins de 6 tonnes de PTAC. Participe et/ou veille au chargement des marchandises et en assure la livraison et le contrôle chez son destinataire. Est responsable des colis et de la garde du véhicule ; veille au bon état de marche de ce dernier ; signale les défauts constatés et tous les incidents de route. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises.
150	Vendeur-preneur d'ordres.	Employé chargé de la visite de la clientèle qui lui est confiée, avec, pour but, selon les instructions reçues, de vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise.
150	Vendeur en magasin.	Par sa connaissance de l'ensemble des articles et son expérience de la vente, est particulièrement qualifié pour conseiller la clientèle et orienter son choix.
155	Chauffeur-livreur 2e échelon.	Mêmes attributions que le chauffeur-livreur mais est affecté à la conduite d'un véhicule de transport de marchandises d'un PTAC de 6 tonnes ou plus. Les chauffeurs-livreurs des 1er et 2e échelons chargés en outre de l'encaissement du montant des factures chez le client bénéficient d'une majoration de dix points.
160	Vendeur en laisser sur place (vendeur LP) 1er échelon.	Employé assurant le travail du chauffeur-livreur et la vente des marchandises, qui est prise en charge à l'aide d'un argumentaire approprié aux tarifs et conditions fixées. Assume en outre sous sa responsabilité les encaissements avec un véhicule de moins de 6 tonnes de PTAC.
160	Vendeur-livreur.	Sur véhicule de moins de 6 tonnes de PTAC.
160	Représentant non statutaire	Représentant ne bénéficiant pas du statut.
170	Vendeur en laisser sur place (vendeur LE) 2e échelon.	Même définition que le 1er échelon mais avec un véhicule de 6 tonnes et plus de PTAC.
170	Vendeur-livreur.	Sur véhicule de plus de six tonnes de PTAC.

Personnel d'entretien

En vigueur étendu

III - PERSONNEL D'ENTRETIEN

COEFFICIENT	DÉSIGNATION	DÉFINITIONS
115	Entretien.	Exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frottage, cirage et/ou entretien des abords.
140	Entretien spécialisé.	Employé effectuant de façon habituelle des travaux simples relevant de plusieurs activités.
155	Employé qualifié 1er échelon (EQ 1).	Employé qualifié dans une seule spécialité, titulaire d'un CAP ou justifiant de connaissances équivalentes.
165	Employé qualifié 2e échelon (EQ 2).	Employé qualifié effectuant de façon habituelle des travaux relevant de plusieurs métiers qualifiés, titulaire d'un CAP ou justifiant de connaissances équivalentes.
175	Employé hautement qualifié (EHQ).	Employé professionnel hautement qualifié dans son métier, titulaire d'un B.P. de sa spécialité ou justifiant de connaissances équivalentes.

Bureaux, services administratifs et commerciaux

En vigueur étendu

IV. - BUREAUX, SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX

COEFFICIENT	DÉSIGNATION	DÉFINITIONS
120	Employé de bureau 1er échelon.	Effectue des travaux de transcription, de classement, de calcul simple avec ou sans machine, de tri, d'enregistrement, de tenue de fiches, de téléphone, de photocopie ou de duplication.
130	Employé de bureau 2e échelon.	Mêmes attributions que le 1er échelon, plus expérience et/ou dactylographie.
130	Opérateur ou opératrice de saisie 1er échelon.	(3 mois maximum) personnel chargé de la saisie sur écran des documents de base en suivant les instructions ou messages programmés apparaissant à l'écran.
130	Approvisionneur de rayons.	Employé commercial chargé d'approvisionner les rayons des hypermarchés ou supermarchés et d'étiqueter la marchandise. Peut éventuellement avoir des activités annexes dans les opérations de magasinage.
135	Opérateur ou opératrice de saisie 2e échelon.	Mêmes attributions que le 1er échelon mais travaille à une vitesse plus élevée et vérifie la mise en marche du système.
140	Facturière et dactylo facturière.	Utilisant ou non des machines simples à calculer, est capable d'établir et calculer entièrement les factures, ainsi que les avoirs et bordereaux, à partir de documents fournis par le service commercial.
140	Télexiste.	Employé de bureau occupé une partie de son temps sur télex, peut avoir des activités annexes.

140	Standardiste .	Donne, reçoit et transmet les communications. Peut avoir des activités annexes.
140	Employé de comptabilité.	Exécute suivant des directives précises tous travaux simples de comptabilité ne nécessitant pas une connaissance générale du mécanisme comptable, par exemple enregistrement et inscription des factures et règlements, tenue à jour de comptes simples.
145	Opérateur ou opératrice de saisie confirmé(e).	Mêmes définitions que l'opérateur de saisie 2e échelon mais en outre exécute la sortie des documents, le classement et la mise en service de ceux-ci en se conformant aux instructions du programme consigné sur le cahier spécial du système. De plus, passe les écritures sur les comptes généraux à partir de documents préparés.
150	Employé de bureau 3e échelon.	Employé chargé de la rédaction de la correspondance et de la tenue des dossiers avec tâches simples de secrétariat, y compris le classement.
150	Dactylo-facturière qualifiée.	Employée occupée à dactylographier les documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire. Fait ou contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes...).
150	Aide-comptable 1er échelon.	A les connaissances exigées pour le CAP d'aide-comptable et suivant les directives du comptable tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et comptes dont il a la charge, effectue les opérations de caisse.
150	Caissier(e).	Décharge le vendeur des opérations accessoires de la vente, contrôle ou fait contrôler les fiches de débit avec les marchandises, reçoit le règlement des clients et effectue l'arrêté journalier de sa caisse.
150	Secrétaire débutante.	Sténodactylo 1e degré, possède en outre une instruction générale du niveau BEPC, collabore avec le responsable de bureau, prépare ou rédige une partie de la correspondance courante.
150	Télévendeur(se).	Employé chargé de réceptionner téléphoniquement les appels des clients et de prendre leurs commandes, doit également prospecter directement par téléphone les clients potentiels pour effectuer des prises de commandes.
150	Secrétaire commerciale.	Correspond à une employée commerciale confirmée pouvant éventuellement assurer l'animation, la coordination et la vérification du travail de moins de 5 employés.
155	Sténo-dactylo.	Outre la sténo et la dactylo, s'acquitte habituellement et correctement de tâches simples de secrétariat.
170	Employé de bureau 4e échelon.	Employé qualifié chargé du suivi des opérations commerciales et des contrats téléphoniques avec la clientèle, y compris également la correspondance, le dépouillement et constitution et tenue des dossiers simples. La correspondance visée devant se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.
170	Aide-comptable 2e échelon.	A les connaissances exigées pour le BEP d'aide-comptable et une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et ajuster les balances de vérifications, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues.
170	Moniteur de saisie.	Personnel ayant une formation informatique, titulaire d'un CAP et pouvant être responsable hiérarchique de moins de cinq opératrices.
170	Secrétaire commerciale.	Correspond à une employée commerciale confirmée majeure pouvant éventuellement assurer l'animation, la coordination et la vérification de moins de 5 employées.
185	Secrétaire.	Possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après des directives générales ou sur simples indications verbales ; assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers. Effectue des travaux diversifiés et complexes et est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.
185	Comptable.	Tient ou fait tenir sous sa surveillance les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale dont il est responsable de la tenue. Traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balances, statistiques et prévisions. Justifie le solde de ses comptes.

Méthode d'utilisation de la classification

En vigueur étendu

Au regard de la classification nouvelle établie ci-dessus, face à la fonction occupée par un employé de l'entreprise, quatre situations peuvent se présenter :

- ou la fonction correspond à l'un des emplois définis dans la classification ;
- ou la fonction est très spécialisée et ne correspond que partiellement à l'un des emplois définis ;
- ou la fonction n'est pas répertoriée dans la classification ;
- ou la fonction couvre à la fois plusieurs emplois définis dans la classification.

a) Emplois définis :

Si la fonction correspond exactement à l'emploi tel qu'il est défini ci-dessus, le bulletin de salaire doit comporter à la fois la désignation de l'emploi tel qu'il figure dans la classification et le coefficient hiérarchique correspondant.

b) Emplois spécialisés :

Si la fonction occupée est très spécialisée et ne correspond qu'à une partie de la définition d'un emploi de la classification établie ci-dessus, c'est alors le coefficient relatif à cet emploi qu'il conviendrait d'appliquer ; tel serait le cas par exemple pour un employé qui n'exécuterait que des travaux de conditionnement : il bénéficierait du coefficient 130 et son appellation serait celle du magasinier 1er échelon.

c) Emplois non répertoriés :

Dans certaines entreprises, il peut arriver qu'une fonction corresponde à un emploi non répertorié, par exemple dactylographe. Dans ce cas, il conviendrait pour déterminer l'emploi et le coefficient hiérarchique de rechercher dans les définitions le poste le plus approchant qui dans cet exemple serait employé de bureau 2e échelon, coefficient 130, puisque dans cet emploi figure la dactylographie.

d) La fonction couvre plusieurs emplois : dans le cas où la fonction du salarié l'amène à assurer de façon habituelle des emplois de catégories différentes comportant des coefficients hiérarchiques différents, la classification de l'intéressé est calculée de la manière suivante :

- si ce salarié est occupé dans l'emploi au coefficient hiérarchique le plus élevé, au moins 50 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), c'est ce coefficient hiérarchique qui lui est appliqué, dans le cas contraire, le coefficient hiérarchique est déterminé pro rata temporis ;

- par exemple, si un salarié occupe un tiers de son temps en tant que magasinier 1er échelon, au coefficient 130, un tiers de son temps en tant que vendeur-preneur d'ordres au coefficient 150 et un tiers de son temps en tant que vendeur en laisser sur place 2e échelon, au coefficient 170, son coefficient hiérarchique figurant sur le bulletin de salaire sera :

$$(130 + 150 + 170) / 3 = 150$$

e) Dès l'instant où un salarié a habituellement sous ses ordres au moins 5 salariés, il est obligatoirement agent de maîtrise, technicien ou assimilé, ou cadre.

Signataires

Organisations adhérentes

La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Déclaration commune relative à l'accord pour le personnel de livraison

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant << M >> du 12-7-2000 art. 15 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

Les parties en présence,

Tenant compte :

- de la liberté dont jouit le personnel de livraison pour mener à bien la tâche qui lui est confiée ;
- de l'impossibilité pratique de contrôler habituellement les raisons qui pourraient être invoquées pour justifier un dépassement d'horaires et une demande de salaire supplémentaire ;
- de la faculté, très caractéristique de leur profession, que possèdent les personnels de livraison de rendre service aux clients en mettant en boutique, arrière-boutique, ou en descendant en cave une marchandise réputée livrée port au client par le fournisseur ;
- du fait que les heures de repas sont comprises dans les temps de présence.

Reconnaissent :

- que la rémunération intégrale des heures de ' présence ' (depuis l'arrivée au garage le matin jusqu'à la sortie du garage le soir) apparaît très difficilement conciliable avec les conditions concrètes d'exécution du travail de livraison ;
- que l'application du temps pouvant donner lieu à rémunération, dans chaque cas particulier, s'avère très complexe et serait certainement une source d'abus et de conflits.

Conviennent d'un commun accord et tout en fixant un coefficient et un salaire mensuel pour chaque emploi :

- que le personnel de livraison sera rémunéré selon un forfait mensuel ;
- que ce forfait est calculé de telle sorte qu'il est réputé couvrir les besoins de la maison et permettre au personnel travaillant normalement d'effectuer complètement ses tournées dans le temps qui a servi de base à l'établissement de ce forfait. Les dépassements d'horaire sur une courte période ne pourront donner lieu à modification des forfaits. Toutefois, les dépassements dus à des causes exceptionnelles et graves dûment constatées donneront lieu à rémunération supplémentaire ;

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération des salariés appartenant aux catégories " personnel de livraison et de vente " énumérées ci-dessous :

COEFFICIENT	CATÉGORIE
118	Aide livreur
145	Chauffeur-livreur 1er échelon (véhicule de moins de six tonnes de P.T.A.C.).
155	Chauffeur-livreur-encaisseur 1er échelon (véhicule s et plus de 6 tonnes et plus de P.T.A.C.).
155	Chauffeur-livreur 2e échelon (véhicule de six tonnes et plus de P.T.A.C.).
165	Chauffeur-livreur-encaisseur 2e échelon (véhicule de 6 tonnes et plus de P.T.A.C.).
150	Vendeur-preneur d'ordres.
160	Vendeur L.P. 2e échelon et vendeur-livreur (véhicule de six tonnes et plus de P.T.A.C.).
170	Vendeur L.P. 2e échelon et vendeur-livreur (véhicule de six tonnes et plus de P.T.A.C.).

Conditions de rémunération

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-7-2000 art. 16 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

1° Le temps de travail du personnel de livraison et de vente des entreprises effectuant des transports pour compte propre est calculé dans les mêmes conditions que celui des autres salariés de l'entreprise.

Il est à noter toutefois que les commerces de gros, de demi-gros et de détail de l'alimentation bénéficient pour le personnel concerné d'une dérogation journalière permanente de 1 heure. Les chefs d'entreprise qui y ont recours dans les conditions rappelées au point C de l'article 25.5 des dispositions générales, doivent le mentionner dans l'horaire du personnel.

Le calcul des rémunérations forfaitaires tiendra compte des majorations pour heures supplémentaires (l'heure de dérogation permanente est rémunérée comme une heure supplémentaire, mais elle ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires).

Les forfaits ne pourront dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire).

2° Quand les nécessités de l'exploitation obligeront une maison ayant adopté le forfait de cinq jours à faire travailler son personnel de livraison le sixième jour de la semaine (en totalité ou en partie), le salaire afférent à cette journée ou demi-journée devra tenir compte des majorations légales pour heures supplémentaires et des repos compensateurs éventuellement dus.

4° Le forfait hebdomadaire constitue un salaire minimum. Il s'entend toutes primes comprises, à l'exception des primes de non-accident (visant à inciter les salariés à respecter les dispositions du code de la route et les règles de sécurité) et de panier, là où elles sont accordées.

5° Les divers indemnités et remboursements de frais occasionnés par des livraisons à longue distance feront l'objet d'un accord particulier au sein de chaque entreprise intéressée.

Annexe II : Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985

Signataires

Organisations adhérentes

La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Bénéficiaires

Article 1er

a) Agents de maîtrise :

A la différence des employés principaux qui ont pour fonction, outre leur travail personnel, de distribuer, coordonner et contrôler le travail d'une équipe d'employés selon les directives de leurs chefs directs, sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés en plus de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de distribuer et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers, mais aussi d'assurer et de contrôler le rendement et la discipline.

b) Techniciens et assimilés :

Bénéficient des avantages assurés aux agents de maîtrise par le présent avenant certains salariés hautement qualifiés dans un domaine technique, commercial ou administratif, même s'il n'existe pas de commandement, lorsque leurs fonctions comportent effectivement des responsabilités d'une importance équivalente à celle des agents de maîtrise.

c) Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

Classification

Article 2

En vigueur étendu

A. - Agents de maîtrise

1re catégorie :

Agent de maîtrise correspondant à la définition de l'article 1 [a] responsable d'un ensemble de salariés dont le coefficient est inférieur à 150 :

- chef de groupe (5 à 10 employés) coefficient 200 ;
- chef de section (plus de 10 employés) coefficient 210.

2e catégorie :

Agent de maîtrise correspondant à la définition de l'article 1 [a] responsable d'un ensemble de salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 150 :

- chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient 210 ;
- chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient 250.

3e catégorie :

Agent de maîtrise dont la fonction de conduite du personnel exige des connaissances professionnelles approfondies et une part d'initiative dans l'organisation du travail de son secteur pour en assurer et en améliorer la bonne marche. A sous ses ordres au moins un salarié de coefficient hiérarchique 180 :

- chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient 250 ;
- chef de section (plus de 10 employés) : coefficient 270.

4e catégorie :

Agent supérieur occupant une fonction qui nécessite des connaissances professionnelles approfondies et étendues. Ils sont responsables de la discipline des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers et employés dont ils coordonnent les travaux. Ils peuvent prendre des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité et assurer ainsi la bonne marche de leur secteur d'après les indications qui leur sont données par un cadre ou par l'employeur :

- chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient 300 ;
- chef de section (plus de 10 employés) : coefficient 325.

B. - Techniciens et assimilés

Cette classification s'établit d'après le degré de technicité et de responsabilité que comporte la fonction effective de l'intéressé dans l'organisation de l'entreprise.

Le terme de technicité s'entend ici par une compétence élevée, soit dans le domaine commercial, administratif ou comptable, soit dans une technique proprement dite, liée à un diplôme ou à des connaissances équivalentes.

En raison de l'extrême diversité de nature, de structure et d'importance des entreprises concernées, les titres employés dans le domaine commercial, administratif ou comptable recouvrent des fonctions d'importance très variable.

En conséquence, il a été établi trois catégories comportant chacune une échelle de coefficients hiérarchiques permettant de classer dans chaque entreprise les techniciens et assimilés répondant à la définition de l'article 1 [b].

1re catégorie :

Technicien ou assimilé qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, peut être assimilé aux agents de maîtrise de la première catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée : coefficient 200 à 210.

2e catégorie :

Technicien ou assimilé qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, peut être assimilé aux agents de maîtrise de la deuxième catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée : coefficient 210 à 230.

3e catégorie :

Technicien ou assimilé qui, n'exerçant pas de commandement ou de surveillance, peut être assimilé aux agents de maîtrise de la quatrième catégorie en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée : coefficient 300 à 325.

Durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

En raison de leurs fonctions, les agents de maîtrise ont le même horaire que les salariés dont ils guident le travail, sous réserve qu'ils doivent en général être présents quelques minutes avant le début et après la fin des périodes de travail. Cet horaire constitue leur horaire normal.

Les dépassements éventuels de cet horaire normal sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

Indemnité de licenciement

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Départ en retraite

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Tout agent de maîtrise qui prendra sa retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) recevra une indemnité de départ en retraite à condition de prévenir l'employeur au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail ; cette indemnité sera calculée de la manière suivante :

- 1/20 de mois par année de présence jusqu'à cinq ans inclus ;
- 2/20 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de cinq à quinze ans ;
- 3/20 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche après quinze ans sans pouvoir dépasser un maximum de six mois.

Tout agent de maîtrise, technicien ou assimilé ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise qui sera mis à la retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) recevra l'indemnité la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail (1).

Si l'agent de maîtrise, le technicien ou assimilé prend sa retraite entre soixante et soixante-cinq ans, c'est alors le 2 du paragraphe A de l'article 24 qui est applicable.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Maladie

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Jusqu'à trois ans de présence dans l'entreprise, les dispositions de l'article 34 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens ou assimilés. Au-delà, ils recevront une indemnité complémentaire qui leur sera versée à partir du 16e jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des trois derniers mois dans les conditions suivantes :

- de trois à cinq ans de présence : un mois et demi en cas de maladie et deux mois en cas d'accident du travail ;
- de cinq à dix ans de présence : deux mois et demi en cas de maladie et trois mois en cas d'accident du travail ;
- de dix à vingt ans de présence : trois mois en cas de maladie et quatre mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de vingt ans de présence : quatre mois en cas de maladie et six mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence de seize jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985

Signataires

Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)
--------------------------	--

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1. Constatant le vide juridique résultant pour les V.R.P. de la branche professionnelle, d'une part de l'annulation par le Conseil d'Etat le 17 janvier 1986 de l'arrêté d'élargissement à l'accord national interprofessionnel des V.R.P. du 3 octobre 1975, d'autre part de l'insuffisance effective de l'avenant V.R.P. de la présente convention collective ;

2. Considérant la nécessité absolue de remédier à cette situation jugée anormale et de lui apporter en conséquence une solution conventionnelle conforme à l'intérêt commun des entreprises et de leurs V.R.P. ;

3. Constatant que certains problèmes posés par les représentants de commerce sont spécifiques et qu'aucune assimilation systématique ne saurait être faite avec toute autre catégorie de personnel, notamment parce que les représentants de commerce peuvent se situer à des niveaux très différents de la hiérarchie ;

4. Constatant toutefois l'opposition maintenue de l'organisation patronale signataire à une adhésion pure et simple à l'accord national interprofessionnel des V.R.P. ;

5. Convenant, dans ces conditions, que les représentants de commerce bénéficieront désormais des garanties de même nature que celles accordées aux autres salariés de l'entreprise en les adaptant aux conditions spécifiques d'exercice de leur métier,

Décident d'adopter les dispositions suivantes qui annulent et remplacent l'annexe III ' Représentants '.

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le présent avenant s'applique aux voyageurs, représentants, placiers - carte unique et multicartes - qui travaillent dans les conditions définies par les articles L. 751-1 à L. 751-3 du code du travail.

Dispositions générales

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les représentants de commerce bénéficient des dispositions générales objet du titre Ier de la présente convention collective nationale sous réserve des modifications, adaptations et compléments figurant aux articles suivants.

Délégués du personnel, comité d'entreprise, mandats syndicaux

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Pour la désignation des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement ou d'entreprise, les parties s'accordent à recommander que soit institué un collège électoral spécifique aux représentants de commerce chaque fois que, dans l'entreprise ou l'établissement, leur nombre sera égal ou supérieur à vingt.

Dans l'hypothèse où ne serait pas constitué un collège spécifique aux représentants de commerce, ces derniers seront inclus dans le collège des ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés dans tous les cas où deux collèges seront constitués conformément à la législation en vigueur, et dans le collège des agents de maîtrise et assimilés dans les cas où les ingénieurs et chefs de service seront constitués en collège spécial. Cette mesure constitue un classement d'ordre électoral qui ne préjuge pas la position juridique des différents membres de cette catégorie de personnel.

Les parties signataires s'accordent, d'autre part, pour recommander qu'un siège de titulaire et, si possible, de suppléant soient réservés aux représentants de commerce.

Huit jours au moins avant la date de clôture des candidatures et/ou la date des élections, toutes informations utiles en vue de leur permettre de participer aux opérations électorales seront portées à leur connaissance par une communication individuelle, lorsqu'ils se trouveront dans l'impossibilité pour quelque cause que ce soit, de se rendre à l'entreprise pendant plus de huit jours consécutifs lors du déroulement des opérations préélectorales ou électorales.

Les parties signataires rappellent que, conformément à la loi et à une jurisprudence constante, les représentants du personnel ne sauraient subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Les heures de délégation consacrées à l'exercice de ces mandats, dans la limite des crédits horaires dont disposent les représentants du personnel, doivent par conséquent être indemnisées comme temps de travail.

Elles précisent que ce principe doit être adapté à la spécificité de l'activité des VRP et qu'en particulier si des pertes de commissions résultaient de l'exercice de fonctions représentatives, cette question devra être réglée au niveau des entreprises par voie d'accord entre les parties intéressées.

En outre les parties signataires incitent les entreprises à négocier avec les intéressés les modalités d'indemnisation des frais de déplacement, de manière à faciliter le bon déroulement des réunions d'entreprise des représentants du personnel.

Engagement

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Lors de l'embauche, le représentant reçoit en double exemplaire un contrat de travail qui doit au minimum préciser :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;
- le secteur géographique ou la catégorie de clients concédés ;
- la rémunération et ses modalités.

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

Durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Au cas où les fonctions d'un représentant l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas, aux autres catégories de personnel de l'entreprise.

Réduction du temps de travail

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le principe de la réduction effective du temps de travail, s'applique aux représentants, de la même manière qu'aux autres salariés et fera l'objet d'un accord spécifique dans chaque entreprise concernée.

Rémunération

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Minimum garanti :

La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.

Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce est engagé à titre exclusif par un seul employeur et n'est rémunéré qu'à la commission, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps, à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à cinq cent sept fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement. Cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre.

Le complément de salaire versé par l'employeur en vertu de l'alinéa précédent, sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants, et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale prévue à l'alinéa précédent.

- Paiement mensuel des commissions.

Sans déroger à la règle posée par l'article L. 751-12 du code du travail obligeant les entreprises à régler, au moins tous les trois mois, les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, les entreprises devront accorder au représentant qui en fera la demande, des acomptes mensuels exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.

La présente disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet.

- Clause de ducroire.

Est nulle et de nul effet toute clause de ' ducroire ' incluse dans un contrat de travail ayant pour conséquence de rendre le salarié pécuniairement responsable du recouvrement des créances de son employeur à l'égard de tiers.

Echantillons et collections

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le représentant de commerce doit apporter ses meilleurs soins à la garde des échantillons et collections à lui confiés par son employeur et qu'il a l'obligation de présenter à l'employeur sur simple demande de celui-ci et de lui restituer lorsqu'ils sont périmés ou en fin de contrat.

Sauf pour les contrats en cours à la date de la signature du présent avenant, l'assurance contre les risques de vol, de détérioration ou de destruction des échantillons et collections, incombera à l'employeur.

L'employeur ne peut imposer au représentant l'achat des échantillons et collections qui lui sont confiés.

Permis de conduire

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

La rupture éventuelle du contrat de travail à la suite d'une suspension du permis de conduire du VRP ne pourrait se fonder que sur la gêne effectivement apportée à l'entreprise soit par cette suspension, soit par la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

Congés exceptionnels

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Comme pour les autres salariés, des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes :

a) Sans conditions d'ancienneté :

Mariage du VRP : 4 jours ;

Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

Décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

Mariage d'un enfant : 1 jour ;

Décès du père ou de la mère : 1 jour.

b) Après trois mois d'ancienneté :

Décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;

Présélection militaire, au maximum : 3 jours.

c) Après un an de présence :

Mariage d'un enfant : 2 jours ;

Décès des parents ou beaux-parents : 2 jours ;

Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : 1 jour ;

Communion solennelle d'un enfant du VRP : 1 jour.

Maladie, accident, maternité

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

L'indemnisation des VRP en cas de maladie, d'accident ou de maternité se fera selon des périodes et un montant d'indemnisation dans les conditions prévues aux articles 34 et 35 de la présente convention, ou éventuellement de ceux ayant le même objet, dans les avenants ' Agents de maîtrise ou cadres ' si le VRP concerné peut bénéficier de l'un de ces avenants.

Des rémunérations prévues aux articles précités seront déduites :

- les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale ; si ces indemnités sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement ;

- des allocations que l'intéressé perçoit des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant que la part des prestations résultant des versements de l'employeur ;

- les sommes éventuellement perçues par le VRP sur les ordres passés à l'entreprise depuis le premier jour de l'absence indemnisé.

Régime complémentaire de retraite

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le régime complémentaire de retraite se fera, comme pour les autres salariés de l'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Préavis

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de rupture

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de départ en retraite

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

L'indemnité de départ en retraite sera due dans les conditions de l'article 24 de la présente convention ou éventuellement de ceux ayant le même objet dans les avenants ' Agents de maîtrise ' ou ' cadres ' si le VRP concerné peut bénéficier de l'un de ces avenants.

Clause d'interdiction de concurrence

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Annexe IV : cadres Convention collective nationale du 1 janvier 1985

Signataires	
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Cadres techniques : les ingénieurs possédant un diplôme ou une équivalence reconnue ainsi que les diplômés d'une grande école, ou de l'enseignement supérieur, occupant dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Cadres de commandement : possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un commandement sur l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers, ni aux agents de maîtrise et techniciens assimilés aux agents de maîtrise, même s'ils sont affiliés à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite institué par la convention collective du 14 mars 1947 et ses avenants et annexes.

Engagement définitif

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre dont l'engagement est devenu définitif reçoit sous huit jours, en double exemplaire, une lettre d'engagement précisant :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- l'indication de sa position hiérarchique dans la classification et de son coefficient individuel ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité du changement du lieu de travail.

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

Durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-7-2000 art. 17 en vigueur le 1-10-2000 BOCC 2000-41 étendu par arrêté du 10-9-2001 JORF 6-10-2001.

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume. La formule de rémunération retenue tiendra compte des différentes situations rencontrées. Il convient donc de se reporter à l'article 25.14 'Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés non cadres' des dispositions générales.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de personnel de l'entreprise.

Indemnité de licenciement

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

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 28 avril 1992, art. 1er).

Départ en retraite

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Tout cadre qui prendra sa retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) recevra une indemnité de départ en retraite à condition de prévenir l'employeur au moins six mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail ; cette indemnité sera calculée de la manière suivante :

- 2/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à cinq ans inclus ;
- 3/20 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de cinq à dix ans ;
- 2/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche de dix à vingt ans ;
- 3/10 de mois par année de présence supplémentaire pour la tranche à partir de vingt ans, sans pouvoir dépasser un maximum de six mois.

Tout cadre ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise qui sera mis à la retraite à soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) recevra l'indemnité la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail, et la procédure légale ou réglementaire de licenciement devra être suivie scrupuleusement (1).

(1) Alinéa 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.5 de l'accord annexé) (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Maladie

Article 6 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Jusqu'à trois ans de présence, ou deux ans en qualité de cadre, les dispositions de l'article 34 s'appliquent aux cadres.

Au-delà, les cadres recevront une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le maintien total de ses appointements mensuels, dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des trois derniers mois :

- jusqu'à cinq ans de présence dans l'entreprise : trois mois à 100 % en cas de maladie ou quatre mois en cas d'accident du travail ;
- de cinq à dix ans de présence dans l'entreprise : quatre mois à 100 % en cas de maladie ou cinq mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de dix ans de présence dans l'entreprise : cinq mois à 100 % en cas de maladie ou sept mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté de trois ans de présence dans l'entreprise, ou deux ans de présence en qualité de cadre, prévue au premier paragraphe est ramenée à un an.

Maternité :

les intéressées ayant au moins un an de travail dans l'entreprise bénéficieront, pendant les quatre premières semaines du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75 % de leur salaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord annexé) (arrêté du 28 avril 1992, art. 1er).

Annexe IV : Classification des cadres ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985

Signataires	
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

En raison de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises, une définition type, affectée d'un coefficient hiérarchique, des différents postes de cadres ne peut être donnée.

En conséquence, il a été établi trois positions cadre, dont certaines comportent plusieurs échelons, chaque position ou échelon étant affecté d'un coefficient hiérarchique.

Ces positions repères ne correspondent pas à des titres, qui sont infiniment variables suivant les entreprises et les établissements.

Le but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance réelle de l'emploi et des responsabilités correspondantes dans les secteurs professionnels et les entreprises concernés.

Les dispositions ci-dessous s'appliqueront lors de l'embauche d'un cadre et au plus tard le 1er juillet 1985 pour le personnel cadre actuellement en place dans l'entreprise.

Position I : Cadre K 280 à 330

POSITION I Cadre K 280 à 330.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les ingénieurs ou collaborateurs diplômés qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux au coefficient 280 ont la garantie d'une progression automatique annuelle de leur coefficient hiérarchique de 20 points dans la 1re année et de 30 points à la fin de la 2e année, à l'intérieur de la position I, jusqu'au moment où leur formation peut être considérée comme acquise et permet d'accéder aux fonctions des positions supérieures. Cette période de formation professionnelle, qu'elle soit effectuée dans une ou plusieurs entreprises, ne pourra excéder deux ans.

Position II : Cadre confirmé K 305 à 385

POSITION II Cadre confirmé K 305 à 385.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Catégorie A

Cadre administratif, commercial ou technique ayant, outre les diplômes demandés ou la formation équivalente, une solide expérience professionnelle et qui, par délégation permanente de l'employeur, a charge de diriger, coordonner et contrôler sous sa responsabilité le travail et la discipline des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et, éventuellement, de cadres d'un coefficient hiérarchique moins élevé, placés sous son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes.

Cette catégorie comporte trois échelons qui permettent une promotion tenant compte de l'importance des fonctions, du degré d'initiative et de responsabilité et de la valeur personnelle de l'intéressé.

- 1er échelon K 305 ;
- 2e échelon K 345 ;
- 3e échelon K 385.

Catégorie B K 450

Cadre hautement qualifié et expérimenté non seulement dans sa spécialité, mais dans la gestion, l'organisation et la conduite du travail, dont les fonctions entraînent le commandement sur plusieurs cadres appartenant au moins à la catégorie A ou qui a sur le plan technique des responsabilités équivalentes.

Position III : Cadre supérieur K 650

POSITION III Cadre supérieur K 650.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Cette position n'est justifiée que par l'importance de l'entreprise ou de l'établissement. Elle exige une compétence supérieure non seulement sur le plan administratif, commercial, technique, etc., mais également sur un plan de gestion, d'organisation et de commandement, la fonction essentielle du cadre supérieur étant d'assurer la coordination et le rendement d'un ensemble de services d'activités différentes. Un tel poste comporte de très larges initiatives et responsabilités.

Annexe : Extraits de la législation concernant les délégués du personnel ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985

Signataires	
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

EXTRAITS DE LÉGISLATION SUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

(Application des articles 9 et 10 des dispositions générales).

EXTRAITS DE LÉGISLATION SUR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (Application des articles 9 et 10 des dispositions générales).

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 (J.O. du 17 avril 1946), modifiée Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 (J.O. du 17 avril 1946), modifiée et complétée par :

- loi n° 47-1235 du 7 juillet 1947 (J.O. du 8 juillet 1947) ;
- loi n° 51-1409 du 7 décembre 1951 (J.O. du 8 décembre 1951) ;
- ordonnance n° 59-81 du 7 janvier 1959 (J.O. du 8 janvier 1959) ;
- loi n° 72-497 du 22 juin 1972 (J.O. du 23 juin 1972) ;
- loi n° 72-517 du 27 juin 1972 (J.O. du 28 juin 1972) ;
- loi n° 74-631 du 5 juillet 1974 (J.O. du 7 juillet 1974) ;
- loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (J.O. du 29 octobre 1982).

Entreprises assujetties

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements où sont occupés habituellement au moins onze salariés.

Missions

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les délégués du personnel ont pour mission de :

- présenter au chef d'établissement 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 les accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspecteur du travail (ou le contrôleur) des plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail et les accompagner dans leurs visites ;
- communiquer au comité d'entreprise les suggestions et observations du personnel sur toutes questions entrant dans la compétence du comité.

Ils sont consultés sur les dates et l'ordre des départs en congé du personnel de l'établissement, sur les projets de licenciement collectif.

En l'absence de comité d'entreprise, ils exercent collectivement les attributions économiques du comité. Dans les établissements de moins de cinquante salariés et dans ceux d'au moins cinquante salariés non dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ils exercent les fonctions de membres du CHSCT

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, un délégué du personnel titulaire peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Nombre de délégués

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

Nombre de salariés	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7
500 à 749	8	8
750 à 999	9	9

Plus 1 délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Elections

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Il n'y a pas incompatibilité entre les fonctions de délégués du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.

1° Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

2° Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

3° L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle.

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

autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge du tribunal d'instance qui statue d'urgence.

4° Les délégués sont désignés pour la durée d'une année et peuvent être réélus.

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

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

5° Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Exercice du mandat

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1° Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

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

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur les emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

2° Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

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

3° Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement (ainsi que de l'inspecteur du travail).

Licenciement

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

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

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

Annexe : Extraits de la législation concernant les membres du comité d'entreprise ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985

Signataires

Organisations adhérentes

La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

EXTRAITS DE LEGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISE

II. Comités d'entreprises.

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 (J.O. du 23), modifiée et complétée notamment par :

- loi n° 46-1065 du 16 mai 1946 (J.O. du 17 mai 1946) ;
- loi n° 47-1234 du 7 juillet 1947 (J.O. du 8 juillet 1947) ;
- loi n° 54-12 du 9 janvier 1954 (J.O. du 10 janvier 1954) ;
- loi n° 58-201 du 26 février 1958 (J.O. du 27 février 1958) ;
- ordonnance n° 59-81 du 7 janvier 1959 (J.O. du 8 janvier 1959) ;
- loi n° 66-427 du 18 juin 1966 (J.O. du 25 juin 1966) ;
- décret n° 66-697 du 21 septembre 1966 (J.O. du 22 septembre 1966) ;
- loi n° 72-497 du 22 juin 1972 (J.O. du 23 juin 1972) ;
- loi n° 72-517 du 27 juin 1972 (J.O. du 28 juin 1972) ;
- loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (J.O. du 29 octobre 1982).

Entreprises assujetties

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Il sera constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés des comités d'entreprise.

Les travailleurs à domicile font partie du personnel de l'entreprise.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé comme suit, compte tenu du nombre de salariés :

Nombre de salariés	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6
750 à 999	7	7

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'alinéa 3.

Elections

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1° Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés et, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.

Des dispositions particulières concernent les entreprises de plus de cinq cents salariés et celles où le nombre des ingénieurs, cadres et assimilés est au moins égal à vingt-cinq.

2° Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

3° Les conditions d'éligibilité et les modalités du scrutin sont les mêmes que pour les délégués du personnel.

4° Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour une durée de deux ans, leur mandat est renouvelable. Leurs fonctions prennent fin comme celles des délégués du personnel.

5° Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise, à procéder à l'établissement des listes de candidats proposés pour les postes de membres du comité d'entreprise, un mois avant l'expiration du mandat des membres du comité en exercice.

Les élections devront avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Exercice du mandat

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 2, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité (et de la commission prévue pour les entreprises de plus de 300 salariés) est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des vingt heures prévues ci-dessus.

Fonctionnement du comité

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

1° Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

2° Le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant ; il peut en outre tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

3° Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement dont la composition et le fonctionnement seront identiques à ceux des comités d'entreprise.

Le comité central d'entreprise sera composé de délégués élus des comités d'établissement, à raison de un ou deux délégués et un nombre égal de suppléants pour chaque établissement, sans que le nombre total des membres titulaires puisse excéder douze.

Il se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi, soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

Licenciement

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 20-12-1991 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992 portant mise à jour au 1-1-1992 de la convention collective nationale 1985-01-01

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Si la décision définitive refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du comité d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux, qui,

désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions au moment du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions du comité présentés au premier tour par les organisations syndicales à partir de l'envoi à l'employeur des listes des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Avenant n° H du 10 juillet 1996 relatif au protocole d'accord sur la durée du travail

Signataires	
Organisations patronales	Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine ; Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure,
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes FO ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestataires de services CFTC,

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie et complète les dispositions du titre IV qui est rédigé ainsi qu'il suit :

« Titre IV Durée du travail

Article 25

Durée du travail

Préambule

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

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

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

Elles ne peuvent, sauf dans le cas de difficultés économiques devant conduire à une réduction des effectifs, refuser aux salariés qui le demandent de cesser leur activité dans le cadre de l'accord relatif au développement de l'emploi, en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse.

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause les accords d'entreprise et/ou d'établissement portant sur les mêmes objets.

Organisation et durée du travail

25.1. Bilan annuel

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

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

25.2. Programmation annuelle

Sur la base du bilan prévu à l'article ci-dessus, chaque entreprise ou établissement procédera en début d'année à une programmation annuelle indicative, ajustée en cas de besoin chaque trimestre - sauf circonstances exceptionnelles -, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement ;
- périodes pendant lesquelles la durée hebdomadaire du travail sera
- modulée en application du point 25.6.

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

25.3. Organisation du travail

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

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

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

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

Sous réserve du respect des dispositions du point 25.12 du présent article et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur l'ensemble ou seulement certains jours de la semaine.

Le travail individuel ou des équipes pourra notamment être organisé sur une durée inférieure à cinq jours sous réserve que l'amplitude individuelle de la journée de travail n'excède pas douze heures pour une journée entière et que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas dix heures.

La demi-journée de travail s'entend comme correspondant à la moitié de la durée journalière telle que définie ci-dessus (amplitude n'excédant pas six heures, durée du travail effectif n'excédant pas cinq heures). En outre, elle finit au plus tard à 14 heures et commence au plus tôt à 12 heures.

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

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

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

25.4. Définition du travail effectif

La durée du travail s'entend du travail effectif tel que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées.

25.5. Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire effective de travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut être supérieure, en moyenne, à quarante-six heures.

L'horaire de travail effectif moyen hebdomadaire ne doit pas excéder trente-neuf heures.

25.6. Organisation du travail sur une base annuelle

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

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

Pour faire face à ces hypothèses, plutôt que de recourir à des heures supplémentaires et/ou à des contrats temporaires, ils pourront par accord fixer les conditions d'une organisation du travail sur tout ou partie de l'année dans les conditions prévues par l'article L. 212-2-1 du code du travail. Cette organisation peut ne concerner qu'une partie du personnel d'un établissement donné. Cette organisation permet en outre aux salariés de bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation (en conduisant par exemple à répartir le travail sur quatre jours de la semaine ou en accordant des jours de repos supplémentaires). À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les dispositions suivantes pourront s'appliquer :

1. Principes

La variation des horaires est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans la période retenue par chaque établissement, qui ne peut excéder douze mois consécutifs.

L'horaire théorique moyen sur la période de modulation ne peut excéder trente-neuf heures par semaine ou l'horaire effectif pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

La durée maximale du travail hebdomadaire ne peut excéder quarante-quatre heures - travail du dimanche compris - pendant vingt semaines (consécutives ou non).

En contrepartie de ce système d'organisation du travail, la durée annuelle effective du travail se trouve réduite à hauteur des contreparties prévues au point 5.

2. Salariés concernés

Sont seuls visés par les dispositions du présent article :

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

Pendant une phase expérimentale d'un an à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, la mise en œuvre de l'organisation du travail sur une base annuelle sera conduite uniquement avec des salariés volontaires.

3. Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif

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

Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin en cours d'année à condition d'être communiquée avec un délai de prévenance de quinze jours au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut aux délégués du personnel et au personnel lui-même.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité face à des variations imprévues, les heures de travail et les horaires de travail pourront être modifiés en respectant un délai de prévenance de trois jours ouvrés, sauf cas fortuit ou de force majeure.

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

4. Rémunération en cas de variation d'horaire

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

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

Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine dans la limite de la modulation retenue ne sont pas considérées comme heures supplémentaires : elles ne s'imputent donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé au point 25.7 ci-après ; elles ne donnent pas lieu aux repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail ni aux majorations légales prévues au premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

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

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

5. Compensation

En contrepartie de l'annualisation des horaires de travail, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire du travail donneront lieu à une compensation sous forme de repos payés égale à 30 % pour les cinquante premières heures et 50 % pour les suivantes.

Exemple : certains salariés - dont le travail est réparti sur cinq jours - d'un établissement ont travaillé quarante-quatre heures pendant vingt semaines. Ils ont droit à un repos payé de :

$$5 \text{ h} \times 20 = 100 \text{ h}$$

$$(50 \times 30)/100 + (50 \times 50)/10 = 40 \text{ h soit une semaine de repos}$$

Pour l'application de cette disposition, toute fraction d'heure inférieure à trente minutes est arrondie à la demi-heure, toute fraction supérieure à ce chiffre est arrondie à l'heure.

Les jours ainsi acquis seront pris en une seule fois aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement.

6. Régularisation du compte de compensation

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

Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède trente-neuf heures par semaine travaillée en moyenne sur l'année civile, ou l'horaire effectif pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires ou à un repos compensateur équivalent. Dans ce cas, celui-ci sera pris à un moment arrêté d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise ; en outre, ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Si la situation du compte fait apparaître que la durée moyenne du travail est inférieure à trente-neuf heures par semaine travaillée en moyenne sur un an, ou à la durée hebdomadaire convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures manquantes - résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale et conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé - sont reportées au crédit de l'entreprise ou de l'établissement sur l'année suivante.

7. Chômage partiel

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

25.7. Contingent d'heures supplémentaires

En contrepartie du recours à la modulation prévue au point 25.6 ci-dessus, le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est réduit à cent heures ; il est en outre réduit à proportion de 50 % du total annuel des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires dans le cadre de l'annualisation des horaires. Cette mesure ne s'applique qu'aux salariés concernés par la modulation et pour les douze mois consécutifs correspondant à la mise en œuvre de la modulation.

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les soixante premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les quarante heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine en application du point 25.6 ci-dessus ne s'imputent pas sur ce contingent.

Décompte et majoration de certaines heures de travail

25.8. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires prévues au point 25.7 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les cinquante premières heures pourront, toutefois, être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement (à raison de 1 heure 15 minutes ou 1 heure 30 minutes selon le cas). Les cinquante heures suivantes, y compris leur majoration, seront intégralement payées sous forme de repos équivalent qui devra être pris au minimum par journée entière sans préjudice pour les majorations d'être éventuellement affectées au compte épargne temps.

Les heures supplémentaires prévues en cas de recours à une organisation du travail sur une base annuelle, y compris leur majoration, seront intégralement payées sous forme de repos équivalent pris par journée entière.

25.9. Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

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

25.10. Horaires individualisés

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L.212-4-1 du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

25.11. Compte épargne temps

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

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

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

Objectif : le compte épargne temps a pour but de capitaliser du temps en vue de financer des congés sans solde prévus par la réglementation ou des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires.

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

Le système est basé sur le volontariat.

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

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

1. Alimentation du compte

Le compte épargne temps est exclusivement alimenté par :

- l'équivalent en temps des majorations pour heures supplémentaires ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail de nuit ;
- l'équivalent en temps des majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche ;
- une partie de la cinquième semaine de congés payés,

(des exemples de calcul d'équivalence en temps de majorations de salaire sont donnés supra au point 25.9).

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

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

Les dépôts ne peuvent excéder six jours ouvrables par année civile.

2. Utilisation du compte

Le compte épargne temps étant créé pour permettre de dégager des heures de travail en vue de permettre l'embauche de salariés temporaires remplaçants ne peut être utilisé que pour des périodes égales au moins à quatre semaines.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

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

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

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

3. Rémunération du congé

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

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

4. Conséquences sur le contrat de travail

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

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

5. Clôture du compte par anticipation

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

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

25.12. Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche. »

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de trois ans à l'issue de laquelle un bilan portant sur les conséquences sur l'emploi et les conditions de travail sera établi (à partir notamment de l'application du sous-article 25.6).

Sur la base de ce bilan, les parties signataires examineront les aménagements et améliorations éventuels à apporter aux dispositions adoptées ce jour.

Toutefois, à l'occasion de la rencontre annuelle sur les salaires, un point sera effectué sur les conditions d'application du sous-article 25.6 pouvant conduire au renouvellement de la phase expérimentale prévue en son point 2 en cas d'appréciations divergentes des parties signataires sur le bilan établi.

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Extension. - Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant J du 15 octobre 1998 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprises par le biais du mandatement au sein des entreprises relevant de cette convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine, 8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16 ; Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure, 48, rue du Kéfir, Sénia 342, 94537 Orly Cedex.
Organisations de salariés	Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes FGTA-FO, 7, impasse Tenaille, 75014 Paris ; Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

En vigueur étendu

A travers le présent accord, la profession souhaite se doter d'un dispositif permettant le développement de la négociation paritaire au niveau des entreprises ; le dispositif mis en place devant faciliter la mise en oeuvre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

Les organisations signataires entendent ainsi s'inscrire dans la continuité du dialogue social noué dans la branche, en favorisant le développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de présence syndicale.

Elles ont donc décidé de s'engager dans le processus de mise en oeuvre d'accords d'entreprise dans le cadre de la procédure prévue par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, et d'en préciser les règles dans l'intérêt des parties concernées.

La négociation en entreprise relève :

- d'accords d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ;
- à défaut, d'accords conclus avec au moins un salarié mandaté dans les conditions définies à l'article 2 ci-dessous.

Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Article 1er

En vigueur étendu

Des accords d'entreprise conclus dans le cadre des dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail peuvent permettre la mise en oeuvre de la loi d'orientation et d'incitation sur la réduction du temps de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces accords peuvent être conclus avec le délégué du personnel exerçant les fonctions de délégué syndical conformément aux dispositions de l'article L. 412-11 du code du travail.

Accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

Article 2

En vigueur étendu

A titre expérimental pendant une durée de 3 ans, pour les entreprises dont l'effectif de salariés est inférieur à 50 - l'effectif étant déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 412-5 du code du travail - et en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle et de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996 permettant son entrée en vigueur, les parties conviennent que des négociations peuvent

également intervenir dans les entreprises dépourvues de présence syndicale selon les modalités du mandatement par au moins une organisation syndicale représentative au plan national, au sens de l'article L. 412-4 du code du travail, définies ci-après :

- en l'absence de délégués syndicaux mais en présence de représentants élus du personnel, le salarié mandaté par une organisation syndicale, représentative au plan national, pour négocier un accord d'entreprise est un de ces élus ;

- en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel, situation constatée par un procès-verbal de carence datant de moins d'un an, un salarié justifiant de plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise - sans condition d'ancienneté dans les entreprises créées depuis moins d'un an - peut être mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national, pour négocier un accord d'entreprise.

2.1. Procédure

Lorsque la direction d'une entreprise entend engager une négociation notamment sur la réduction du temps de travail et son aménagement, elle procède par voie d'affichage afin d'en informer le personnel.

Après cet affichage, les salariés remplissant la condition d'ancienneté prévue ci-dessus peuvent se rapprocher d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national afin d'être mandatés pour négocier un tel accord. Ne peuvent être mandatés les salariés assimilés au chef d'entreprise ou qui lui sont apparentés (art. L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail).

Chaque organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

L'organisation syndicale informe la direction de l'entreprise du mandatement par lettre recommandée avec avis de réception.

2.2. Obligations du mandant et du mandaté

Le mandatement doit être fait après l'affichage prévu à l'article 2.1 ci-dessus mais avant l'engagement de la négociation.

Chaque salarié mandaté doit informer l'organisation syndicale qui l'a mandaté du déroulement des négociations, il examinera avec elle le contenu de l'accord.

En outre, le mandat assigné aux salariés concernés doit préciser les conditions selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat.

Avant toute signature, le salarié mandaté doit en débattre avec les salariés de l'entreprise.

2.3. Protection du salarié mandaté

La salarié mandaté dispose d'une protection contre le licenciement pendant la durée des négociations et pendant une période de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou, à défaut d'accord, suivant la date du terme des négociations constatée par l'employeur ou le salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 132-29 du code du travail.

Le mandatement d'un salarié ne doit pas avoir pour effet de lui porter un préjudice quelconque dans les perspectives de carrière et de rémunération.

2.4. Temps passé en réunion

Le temps passé en réunion avec l'employeur pour ces négociations ne doit pas entraîner de perte de rémunération pour le ou les salariés mandatés. En outre, le salarié mandaté dispose, en vue de la préparation de la négociation avec l'organisation syndicale qui l'a mandaté, d'un crédit d'heures forfaitaire de 18 heures.

Il est précisé que le salarié mandaté reste couvert par la législation sur les accidents du travail pendant les trajets qu'il est susceptible d'effectuer entre son domicile ou l'entreprise et le siège de l'organisation mandante, et ce quel que soit le moyen de transport utilisé.

Entrée en application des accords d'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

L'accord d'entreprise ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé à la DDTE dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail et signé par le ou les salariés mandatés dans l'hypothèse visée à l'article 2 du présent accord.

Suivi de l'application des accords d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

L'accord d'entreprise conclu avec un salarié mandaté doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et la ou les organisations syndicales mandantes sont informés des conditions de sa mise en oeuvre et de son application.

Par ailleurs, l'entreprise adressera un exemplaire de l'accord conclu à la fédération patronale (de son secteur), signataire du présent accord, qui établira à l'intention des organisations syndicales un bilan annuel des accords conclus en application de l'article 2 du présent accord.

Révision des accords

Article 5

En vigueur étendu

La révision éventuelle des accords s'effectue selon les mêmes modalités que l'accord initial sauf si l'entreprise n'est plus dans la même situation de représentation du personnel.

Dans cette dernière hypothèse, l'entreprise applique les modalités prévues aux articles 1er ou 2 en fonction de sa situation au moment de la révision.

Dénonciation des accords

Article 6

En vigueur étendu

La dénonciation des accords peut intervenir à l'initiative de l'une des parties signataires :

- dans les conditions de droit commun pour les accords visés à l'article 1er ;

- par notification à l'organisation syndicale mandataire ou à l'employeur, pour les accords visés à l'article 2.

Les effets de la dénonciation sont ceux définis à l'article L. 132-8 du code du travail.

Date d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée de trois ans, entrera en application à compter de la date de son dépôt à la DDTE.

Extension - Publicité

Article 8

En vigueur étendu

Il fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Signataires	
Organisations patronales	Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine, 8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16 ; Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure, 48, rue du Kéfir, Sénia 342, 94537 Orly Cedex.
Organisations de salariés	Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO, 7, impasse Tenaille, 75014 Paris ; Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

En vigueur

Lors des discussions ayant abouti à la signature de l'avenant J relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprise par le biais du mandatement au sein des entreprises des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, il avait été décidé d'accorder aux salariés mandatés une protection similaire à celle accordée par la loi aux délégués syndicaux.

Il est donc expressément confirmé que la protection prévue au point 2.3 de l'avenant J précité doit s'entendre comme en matière légale.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure

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 ' Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (commerce de gros) ' n 3045.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 27 septembre 2012 relatif à l'autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical

Signataires	
Organisations patronales	L'UPGCAF ; La FNSNDL,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Modification de l'article 8.2. « Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical »

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 8.2 de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure sont supprimées et remplacées comme suit :

« Les délégués des organisations syndicales de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires ou mixtes décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention collective, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera payé comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement seront remboursés selon les conditions et modalités suivantes :

- nombre de délégués : deux par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- frais de transport : remboursement des frais de déplacement SNCF en 1re classe ;
- repas et hôtel :
- délégués dont le trajet dépasse 250 kilomètres : indemnité forfaitaire de repas et hôtel : 25 fois le minimum garanti ;
- indemnité forfaitaire de repas : 6 fois le minimum garanti. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant du 21 novembre 2016 à l'accord du 1er janvier 1985 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Organisations patronales	UPGCAF
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC CFE-CGC Agro
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Dénonciation par lettre du 25 avril 2017 de L'UPGCAF de l'accord du 13 décembre 1994 et de l'avenant

du 10 juillet 1996 portant adhésion au FORCO

En vigueur

Paris, le 25 avril 2017.

L'UPGCAF c/ o CGI

18, rue des Pyramides

75001 Paris

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, l'union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine (UPGCAF), vous notifie, par la présente, sa volonté de dénoncer les dispositions conventionnelles de l'accord national du 13 décembre 1994 portant adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (FORCO), tel que complété par avenant du 10 juillet 1996.

Cette décision engage également l'autre organisation professionnelle patronale signataire d'origine, à savoir la fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure, laquelle ne dispose plus d'une personnalité morale autonome et dont les adhérents ont rejoint depuis l'UPGCAF.

Cette dénonciation remet donc en cause la désignation du FORCO comme OPCA de la branche (IDCC 1624).

La présente dénonciation est notifiée à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord ainsi dénoncé ou représentatives au niveau de la branche (IDCC 1624), ainsi qu'au FORCO.

La présente dénonciation fera par ailleurs l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, la présente dénonciation produira effet dès la première présentation de ce courrier et une négociation pourra s'engager conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGI à la convention collective et à l'ensemble de ses accords et avenants

En vigueur

Paris, le 12 juin 2017.

La confédération française du commerce de gros et international (CGI) à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que la confédération française du commerce de gros et international (CGI) déclare adhérer à la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985, n° 3045, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords annexes.

Ce courrier d'adhésion a été notifié à toutes les organisations signataires ou adhérentes de la convention collective susvisée.

Vous trouverez copies de ces notifications jointes au présent courrier.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Accord du 27 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA Intergros

Signataires	
Organisations patronales	UPGCAF
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC CFE-CGC Agro

En vigueur étendu

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 modifié portant création d'Intergros,

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Désignation d'Intergros

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent Intergros, l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 du 1er janvier 1985 modifié par avenant du 20 décembre 1991.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 27 juin 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	UPGCAF

Signataires	
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC CFE-CGC Agro

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions de cet accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions des textes référencés ci-dessous :

- l'accord national du 13 décembre 1994 portant adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (FORCO) ;
- l'avenant L du 18 novembre 1999 relatif à la formation professionnelle (FIMO et FCOS).

Considérant l'accord du 27 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA Intergros de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, n° 3045 ;

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 souhaitent par le présent accord mettre en œuvre les dispositions de cette loi qui refondent le paysage de la formation professionnelle,

La formation professionnelle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

Les partenaires sociaux souhaitent par la conclusion de cet accord définir une politique de politique de formation professionnelle tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Contributions des entreprises employant moins de 11 salariés

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 11 salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

(1) Le 1er alinéa de l'article 1er et l'article 2 sont étendus sous réserve de l'agrément ministériel (pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail) d'INTERGROS pour les entreprises relevant de la branche du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.

(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises employant 11 salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

	Congé individuel de formation (CIF) (*)	FPSP (*)	Professionnalisation	CPF	Plan de formation
11 à moins de 50 salariés	0,15 %	0,15 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %
50 à moins de 300 salariés	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %
300 salariés et plus	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %	-

(*) Contribution collectée par Intergros en vue d'un reversement au FONGECIF, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

(**) Contribution collectée par Intergros en vue d'un reversement au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

(1) Le 1er alinéa de l'article 1er et l'article 2 sont étendus sous réserve de l'agrément ministériel (pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail) d'INTERGROS pour les entreprises relevant de la branche du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.

(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

Professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

3.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

3.1.1. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour 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 ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3.1.2. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de minima sociaux ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme classé dans les niveaux I à V de l'Éducation nationale - un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'Éducation nationale -, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

3.1.3. Rémunération

Les salariés 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 un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure :

- à 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- au Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 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 ni au Smic, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

3.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion (CUI) ou le développement des compétences.

3.2.1. Publics

Elle est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3.2.2. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir une des qualifications suivantes :
 - diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - qualification reconnue dans la convention collective nationale.
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation du salarié, selon les règles établies par Intergros.

3.2.3. Durée de formation minimum

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation fixée par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

Du développement de l'apprentissage

Article 4

En vigueur étendu

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.

Depuis le 1er janvier 2016, Intergros, l'OPCA désigné par la branche, est habilité en tant qu'organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. À ce titre, afin de soutenir la politique de branche en matière d'apprentissage et de formation initiale professionnelle et technologique, Intergros est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage des entreprises relevant du présent accord.

Tutorat

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers, des qualifications et des compétences existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce de gros-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

6.2. Missions

L'observatoire a pour mission la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

6.3. Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et des modalités de fonctionnement sont fixées dans le cadre de l'OPCA Intergros.

Négociation. - Priorités de la formation

Article 7

En vigueur étendu

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 3 ans.

Ces négociations pourront porter notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification des moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Les parties signataires rappellent à ce titre les mesures de l'accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale, désignation parmi les publics prioritaires aux actions de formation, des femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et des hommes et des femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation ;
- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation (CPF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Compte personnel de formation

Article 8

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (1)

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation auprès de la Caisse des dépôts et consignation.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

8.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF (2)

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

8.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- un OPCA (en fonction des 3 listes visées à l'article 12.3 de l'accord) ;
- un OPACIF ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l'État ;
- les régions ;

- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés) ;
- en dernier recours, son titulaire lui-même.

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 13 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

8.3. Actions de formation éligibles (3)

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
 - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
 - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes suivantes :

- la liste établie par la commission paritaire nationale (CPN) de la branche visant l'inventaire ;
- liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

8.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte, visé à l'article 13 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié. Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation. gov. fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

8.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

8.6. Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

(1) Le 1er alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 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, publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 26 décembre 2017-art. 1)

(2) L'article 8-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 26 décembre 2017-art. 1)

(3) L'article 8-3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'elles résultent du 4° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée et de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

Entretien professionnel

Article 9

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer un entretien professionnel :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans leur établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé.

Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure).

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 10

En vigueur étendu

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'établissement de leur passeport formation. Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Bilan de compétences

Article 11

En vigueur étendu

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

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

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Conseil en évolution professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Validation des acquis de l'expérience

Article 13

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Stages en entreprises

Article 14

En vigueur étendu

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;

- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;

- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Force obligatoire de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

(1) L'article 15 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017. (Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

Entrée en vigueur de l'accord

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Les formations relatives aux logiciels listés ci-dessous sont éligibles au plan de formation :

- HELIOS Entreprise ;
- HELIOS Compta ;
- HELIOS Nomad.

(Suivent les signatures.)

Avenant K du 9 mars 1999 relatif aux salaires

Signataires

Organisations patronales	Union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine, 8, place d'Iéna, 75783 Paris Cedex 16 ; Fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure, 48, rue du Kéfir, Sénia 342, 94537 Orly Cedex.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO, 7, impasse Tenaille, 75014 Paris ; Fédération agroalimentaire CFE-CGC, 50-53, rue du Rocher, 75008 Paris.

Grilles de salaires au 1er avril 1999

En vigueur étendu

Entre les signataires, il a été convenu qu'à compter du 1er avril 1999 pour les postes et emplois tels que définis dans la convention collective nationale des commerces de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure et affectés de leur coefficient hiérarchique correspondant, la grille des salaires conventionnels - base 39 heures -, publiée dans la recommandation patronale à effet du 1er octobre 1997, est majorée de 1,5 % pour les coefficients 115 à 212 inclus et de 1 % à partir du coefficient 230.

La grille publiée ci-dessous annule et remplace les grilles antérieures.

SALAIRE CONVENTIONNEL DE BASE 39 HEURES HEBDOMADAIRES

COEFFICIENT	SALAIRES AU 1ER AVRIL 1999
115	6 764
118	6 764
120	6 764
125	6 764
128	6 764
130	6 773
135	6 798
138	6 825
140	6 853
145	6 881
150	6 907
155	6 934
160	6 964
165	6 989
170	7 016
175	7 189
180	7 298
185	7 440
190	7 584
200	7 773
210	8 061
212	8 117
230	8 500
250	9 023
260	9 293
270	9 571
280	9 836
290	10 109
300	10 381
310	10 651
325	11 054
330	11 189
380	12 541
450	14 440
650	19 874

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 4 juin 1999, art. 1er).

Accord du 6 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	UPGCAF.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFE-CGC Agro.
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 se sont accordés, dans un premier temps, pour remettre à niveau la grille des minima conventionnels au 1er décembre 2012.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir, en début d'année, des négociations sur le toilettage de la classification et sur les salaires suite à une éventuelle augmentation du Smic au 1er janvier 2013.

Entrée en vigueur

Article unique

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

Il sera ensuite procédé, dans les meilleurs délais, aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Grille des minima conventionnels mensuels applicable au 1er décembre 2012

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Minimum conventionnel
Employés	
115	1 425,70
118	1 425,70
120	1 425,70
125	1 427
130	1 438
135	1 449
138	1 460
140	1 492
145	1 508
150	1 524
155	1 540
160	1 557
165	1 573
170	1 589
175	1 605
180	1 622
185	1 654
190	1 687
Agents de maîtrise Techniciens et assimilés	
200	1 750
210	1 793
212	1 836
230	1 900
250	2 016
260	2 076
270	2 138
Cadres	
280	2 239
290	2 300
300	2 363
310	2 420
325	2 500
330	2 600
380	2 800
450	3 100
650	4 300

Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UPGCAF,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Entrée en vigueur de l'accord

Article unique

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

Il sera ensuite procédé, dans les meilleurs délais, aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Grille des minima conventionnels mensuels applicable au 1er janvier 2013

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Minimum conventionnel
Employés	
115	1 430,22
118	1 430,22
120	1 430,22
125	1 433
130	1 442
135	1 453
138	1 464
140	1 496
145	1 513
150	1 529
155	1 545
160	1 562
165	1 578
170	1 594
175	1 610
180	1 627
185	1 659
190	1 692
Agents de maîtrise, techniciens et assimilés	
200	1 755
210	1 798
212	1 842
230	1 906
250	2 022
260	2 082
270	2 144
Cadres	
280	2 246
290	2 307
300	2 370
310	2 427
325	2 508
330	2 608
380	2 808
450	3 109
650	4 313

Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017

Signataires	
Organisations patronales	UPGCAF
Organisations de salariés	CSFV CFTC CFE-CGC Agro
Organisations adhérentes	La confédération française du commerce de gros et international (CGI), par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-31)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 se sont accordés pour remettre à niveau la grille des minima conventionnels au 1er mai 2017.

Entrée en vigueur

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2017.

La présente grille de salaires devra être appliquée au plus tard par les entreprises au 1er mai 2017.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Délai d'application

Article 2
En vigueur étendu

La nouvelle grille de classifications devra être appliquée au plus tard par les entreprises au 1er janvier 2019.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail

Signataires	
Organisations patronales	Organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) énumérées ci-après : Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ; Fédération de la boucherie hippophagique de France ; Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ; Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs ; Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans, de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ; Confédération nationale des glaciers de France ; Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ; Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ; Confédération nationale de la triperie française ; Fédération des syndicats d'épiciers détaillants de France ; Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs ; Fédération nationale des détaillants en produits laitiers.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats de l'alimentation du spectacle et des prestations de services (FNSASPS) CFTC ; Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FAA) CFE-CGC ; Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et services annexes (FGTA) FO ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ; Fédération des services CFDT ; Fédération du personnel du commerce, de la distribution et des services CGT.

Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) national

Article 1er
En vigueur non étendu

Il est créé, sur le plan national et multiprofessionnel, entre les organisations énumérées ci-dessus, un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) qui prend le nom d'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD) conformément à la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et au décret n° 94-936 du 28 octobre 1994.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Champ d'intervention

Article 2
En vigueur non étendu

L'OPCA de l'alimentation en détail a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibier ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ;
- convention collective nationale de la charcuterie ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants fabricants ;
- convention collective nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salon de thé, traiteur ;
- convention collective nationale du commerce de détail de la poissonnerie et des produits de la mer ;
- convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Objet

Article 3
En vigueur non étendu

L'objet de l'OPCA de l'alimentation en détail est :

- de satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés des professions de l'alimentation en détail en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- de diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- de favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;
- de mettre en œuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes ;

- de gérer et suivre sur le plan comptable, de façon distincte, les contributions perçues auprès des entreprises : apprentissage, contrats d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant moins de 10 salariés, formation continue des entreprises employant 10 salariés ou plus ;
- d'assurer le contrôle et le suivi de la bonne exécution des actions de formation professionnelle qu'il finance ;
- d'approuver les documents comptables relatifs à la gestion et à l'utilisation des différentes contributions collectées ;
- d'établir les rapports et documents statistiques visés à l'article R. 964-1-9 du code du travail ;
- de mutualiser selon leurs affectations les contributions collectées.

Fonctionnement de l'OPCAD

Article 4

En vigueur non étendu

Les statuts de l'OPCA de l'alimentation en détail créé sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord (1).

Des sections financières distinctes seront mises en place paritairement à partir des champs d'application des conventions collectives.

(1) Non joints.

Délégations

Article 5

En vigueur non étendu

Considérant que l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire agréé peut prévoir l'existence de sections professionnelles paritaires en application de l'article R. 964-1-4 du code du travail, le conseil d'administration de l'OPCAD délègue, par voie de convention, aux organismes professionnels paritaires, personnes morales constituées dans le champ d'application des conventions collectives visées à l'article 2 ou en application de l'article 8 du présent accord, la mise en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration, ces organismes professionnels paritaires, personnes morales, ont pour missions :

- d'organiser la collecte des fonds visés à l'article 3 du présent accord ;
- d'instruire les dossiers de demande de prise en charge au titre de la formation en alternance, de la formation continue et du capital de temps de formation ;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- d'assurer la préparation des documents qui permettront au conseil d'administration de l'OPCAD d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- de réaliser l'information des entreprises et des salariés sur les conditions de financement des formations ;
- de décider de l'affectation des sommes collectées au titre du 0,20 % admis en exonération de la taxe d'apprentissage sous réserve de la parution de la loi.

Mutualisation

Article 6

En vigueur non étendu

La politique de gestion des fonds, les actions de formation et les études à entreprendre pour développer la formation sont déterminées, pour chaque branche considérée, dans le cadre des conventions collectives définies à l'article 2.

Les sommes collectées sont utilisées conformément aux dispositions contenues dans les accords de branche, selon des orientations définies paritairement et validées par le conseil d'administration de l'OPCAD, dans le cadre des dispositions légales.

Les ressources non utilisées au titre d'un exercice pourront être réaffectées aux sections financières dont elles sont issues, pour l'exercice suivant.

Si elles ne sont pas employées au cours de l'exercice suivant, elles sont mutualisées et réparties selon les directives du conseil d'administration au prorata des collectes entre les professions qui, en raison des besoins de financement, le demandent.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extention du présent accord et son agrément. L'OPCAD sera dès le 1er janvier 1996 l'organisme collecteur paritaire pour les collectes des contributions exigibles à compter du 29 février 1996.

Adhésion

Article 8

En vigueur non étendu

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés.

Dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L. 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

Dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 12 mars 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)

Paru au JORF du 2013-03-20

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 commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991, les dispositions de l'accord du 6 novembre 2012 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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 à 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° 2013/02, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)

Paru au JORF du 2013-07-18

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 commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991, les dispositions de l'accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima conventionnels, 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 à 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° 2013/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013

Paru au JORF du 2013-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et « gérants mandataires » (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 30 janvier 2012 (BO n° 2013-18) relatif à diverses modifications, audit accord collectif ;
- l'avenant n° 57 du 28 janvier 2013 (BO n° 2013-16) relatif à diverses modifications, audit accord collectif.

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 conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 15 octobre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant le régime national de la garantie frais de santé, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 14 du 12 décembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la formation professionnelle, à 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 mars 2013 (BO n° 2013-19) ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (trois annexes) ;

- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PEI à cinq ans pour l'application dudit accord-cadre ;

- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PERCO pour l'application dudit accord-cadre.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2012 (BO n° 2013-04) à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective, 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 de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 13 du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-06) relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, 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 du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991 (n° 1624), les dispositions de l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant l'article 8.2 relatif à l'exercice du mandat syndical, 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 distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 26 du 27 juin 2012 (BO n° 2013-12) relatif aux modalités de remboursement de frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, 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 de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à la formation professionnelle, à 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 de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2012 (BO n° 2013-07) modifiant l'article 14 portant sur la formation professionnelle, 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 organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 35 du 8 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif aux taux de cotisations et aux dépenses d'optique du régime de prévoyance « frais de santé », 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 102 du 15 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif à la modification du régime frais de santé, à 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 des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2012 (BO n° 2013-12) à l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu 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 nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord du 20 février 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu 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 l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 18 du 4 mars 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la modification du plafond de la majoration d'ancienneté, à l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention collective.

Article 16

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 commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant du 28 novembre 2011 (BO n° 2012-05) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-11) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 février 2012 (BO n° n° 2012-25) relatif au financement du dialogue social, 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 de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective ;
- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif aux taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO n° 2011-28) portant révision de la convention collective, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO n° 2012-50) relatif au droit syndical, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif aux dispositions générales de l'article 5.2, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 7 février 2013 (BO n° 2013-14) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, 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 nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 (n° 759), tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

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 prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2013-12) relatif à la reprise du personnel, à ladite convention collective.

Article 25

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 la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2012 (BO n° 2013-18) relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971 (n° 637), devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 23 juin 2011 (BO n° 2011-37) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 16 octobre 2012 (BO n° 2013-09) relatif à la modification de l'article 49 bis « Indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 58 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la réécriture partielle de l'article 15 de l'annexe 3, à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif aux absences liées au mandat syndical, à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants 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 30

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 accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)

Paru au JORF du 2017-07-04

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 commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991, les dispositions de l'avenant du 21 novembre 2016 à l'accord du 1er janvier 1985 relatif aux classifications, 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 à 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'avenant 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 avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)

Paru au JORF du 2017-12-09

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 commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991, les dispositions de l'accord du 3 avril 2017 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 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 28 novembre 2017.

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° 2017/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)

Paru au JORF du 2017-12-30

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 commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991, les dispositions de :

- l'accord du 27 juin 2017 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 1er et l'article 2 sont étendus sous réserve de l'agrément ministériel (pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail) d'INTERGROS pour les entreprises relevant de la branche du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.

Le 1er alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 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, publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

L'article 8-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 8° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

L'article 8-3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'elles résultent du 4° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée et de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

L'article 15 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

- l'accord du 27 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Cet accord devrait être étendu sous réserve de l'agrément ministériel (pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail) d'INTERGROS pour les entreprises relevant de la branche du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.

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 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord de fusion avec la CCN 1624 (30 octobre 2017)

Date du texte : 2017-10-30

Publié au BOCC N° : 20180003

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI) (CGI)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FNECS CFE-CGC) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FNECS CFE-CGC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC) Fédération nationale du personnel d'encadrement de la production, des industries agroalimentaires, de la distribution, des services des organismes agroalimentaires, des cuirs et peaux et des tabacs (CFE CGC AGRO) (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels

Date du texte : 2018-07-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ABR	Anti blocage des roues
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CET	Compte épargne temps
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
DDAS	Direction départementale des affaires sanitaires
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
EHQ	Employés hautement qualifiés
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
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
ISICA	Institution des salariés des industries et commerces de l'agroalimentaire
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAD	Organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation au détail
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie (Annexe II : Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 6	24
	Maladie (Annexe II : Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 6	24
	Maladie (Annexe IV : cadres Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 6 (1)	27
	Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 34	15
	Titre VI : Hygiène et sécurité (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 36	16
Arrêt de travail, Maladie	Absences pour maladie ou accidents de trajet (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 29	14
	Embauchage - Période d'essai (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 14	3
	Maladie (Annexe II : Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 6	24
	Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 34	15
	Maladie, accident, maternité (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 11	26
	Titre VI : Hygiène et sécurité (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 36	16
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 1	1
Chômage partiel	Objet de l'avenant (Avenant n° H du 10 juillet 1996 relatif au protocole d'accord sur la durée du travail)	Article 1er	32
	Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 25.6	8
Clause de non-concurrence	Clause d'interdiction de concurrence (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 16	26
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 32	14
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 10	26
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 33	15
Démission	Clause d'interdiction de concurrence (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 16	26
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe II : Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 4 (1)	23
	Indemnité de licenciement (Annexe IV : cadres Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 4 (1)	27
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 19	4
	Indemnité de rupture (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 14	26
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 10	26
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 33	15
	Maladie (Annexe IV : cadres Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 6 (1)	27
	Maladie, accident, maternité (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 11	26
	Maternité (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 35	15
	Titre VI : Hygiène et sécurité (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 36	16
Période d'essai	Embauchage - Période d'essai (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 14	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 13	26
	Rupture du contrat de travail - Préavis (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 17	3
Prime, Gratification, Treizieme mois	Travail de nuit (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 28	13
Salaires	Annexe (Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017)		47
	Entrée en vigueur (Accord du 6 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012)	Article unique	45
	Entrée en vigueur de l'accord (Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article unique	46
	Grilles de salaires au 1er avril 1999 (Avenant K du 9 mars 1999 relatif aux salaires)		44

Theme	Titre	Article	Page
Sanctions	Absences fortuites (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 31	14
	Clause d'interdiction de concurrence (Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985)	Article 16	26
Visite médicale	Absences pour maladie ou accidents de trajet (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 29	14
	Embauchage - Période d'essai (Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.)	Article 14	3

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1985-01-01	Annexe : Extraits de la législation concernant les délégués du personnel ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	28
	Annexe : Extraits de la législation concernant les membres du comité d'entreprise ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	30
	Annexe I : Personnel de livraison ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	21
	Annexe II : Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	22
	Annexe III : Représentants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	24
	Annexe IV : Classification des cadres ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985	28
	Annexe IV : cadres Convention collective nationale du 1 janvier 1985	27
	Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrêté du 7 août 1985 JORF 17 août 1985.	1
1994-12-21	Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail	47
1996-07-10	Avenant n° H du 10 juillet 1996 relatif au protocole d'accord sur la durée du travail	32
1998-10-15	Avenant J du 15 octobre 1998 relatif à la procédure de mise en oeuvre d'accords d'entreprises par le biais du mandatement au sein des entreprises relevant de cette convention collective	35
1998-12-21	Procès-verbal d'interprétation du 21 décembre 1998 de l'avenant J	36
1999-03-09	Avenant K du 9 mars 1999 relatif aux salaires	44
2004-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure	37
2012-09-27	Accord du 27 septembre 2012 relatif à l'autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical	37
2012-11-06	Accord du 6 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012	45
2013-01-15	Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	45
2013-03-20	Arrêté du 12 mars 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)	JO-1
2013-07-18	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)	JO-1
2013-07-27	Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013	JO-1
2016-11-21	Avenant du 21 novembre 2016 à l'accord du 1er janvier 1985 relatif à la classification des emplois	37
2017-04-03	Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017	46
2017-04-25	Dénonciation par lettre du 25 avril 2017 de L'UPGCAF de l'accord du 13 décembre 1994 et de l'avenant du 10 juillet 1996 portant adhésion au FORCO	37
2017-06-12	Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGI à la convention collective et à l'ensemble de ses accords et avenants	38
2017-06-27	Accord du 27 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA Intergros	38
	Accord du 27 juin 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	38
2017-07-04	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)	JO-4
2017-10-30	Accord de fusion avec la CCN 1624 (30 octobre 2017)	NV-1
2017-12-09	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)	JO-4
2017-12-30	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 1624)	JO-4
2018-07-27	Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels	NV-1

Index alphabétique

(

(Application des articles 9 et 10 des dispositions generales) 29
(Application des articles 9 et 10 des dispositions generales). 29

A

Absences fortuites 14
Absences pour maladie ou accidents de trajet 14
Absorption, fusion, modernisation 4
Accident, accident du travail et maladie professionnelle 15
Accident, maternite 26
Accord de fusion avec la CCN 1624 (30 octobre 2017) NV-1
Accord du 15 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 45
Accord du 21 decembre 1994 portant creation d'un OPCA de l'alimentation de detail 47
Accord du 27 juin 2017 relatif a la designation de l'OPCA Intergros 38
Accord du 27 juin 2017 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 38
Accord du 27 septembre 2012 relatif a l'autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical 37
Accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017 46
Accord du 6 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er decembre 2012 45
Accords d'entreprise dans les entreprises pourvues de delegues syndicaux 35
Accords d'entreprise en l'absence de delegues syndicaux 35
Adhesion 48
Adhesion de la CGI a la convention collective 38
Adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des negociants-distributeurs de levure 37
Adhesion par lettre du 12 juin 2017 de la CGI a la convention collective et a l'ensemble de ses accords et avenants 38
Adhesion par lettre du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des negociants-distributeurs de levure 37
Adhesions ulterieures 19
Agents de maitrise, techniciens et assimiles (Annexe II
- Agents de maitrise, techniciens et assimiles) 22
Annexe 44, 47
Annexe
- Extraits de la legislation concernant les delegues du personnel ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985 28
- Extraits de la legislation concernant les membres du comite d'entreprise ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985 30
Annexe I
- Personnel de livraison 21
- Personnel de livraison ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985 21
Annexe II
- Agents de maitrise, techniciens et assimiles 22
- Agents de maitrise, techniciens et assimiles ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985 22
Annexe III
- Representants 24
- Representants ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985 24
Annexe IV
- Cadres 27
- cadres Convention collective nationale du 1 janvier 1985 27
- Classification des cadres 28
- Classification des cadres ; Convention collective nationale du 1 janvier 1985 28
Appel sous les drapeaux, periodes militaires 5
Arrete du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels NV-1
Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical 2, 37
Avantages acquis 1
Avenant du 21 novembre 2016 a l'accord du 1er janvier 1985 relatif a la classification des emplois 37
Avenant J du 15 octobre 1998 relatif a la procedure de mise en oeuvre d'accords d'entreprises par le biais du mandatement au sein des entreprises relevant de cette convention collective 35
Avenant K du 9 mars 1999 relatif aux salaires 44
Avenant n° H du 10 juillet 1996 relatif au protocole d'accord sur la duree du travail 32

B

Beneficiaires 22, 24, 27
Bilan annuel 6
Bilan annuel (Organisation et duree du travail - Bilan annuel) 5
Bilan de competences 43
Bureaux, services administratifs et commerciaux 20

C

Cadre confirme K 305 a 385 (Position II
- Cadre confirme K 305 a 385) 28
Cadre K 280 a 330 (Position I
- Cadre K 280 a 330) 28
Cadre superieur K 650 (Position III
- Cadre superieur K 650) 28
Cadres (Annexe IV
- Cadres) 27
Certificat de travail 5
Champ d'application 1, 22, 38
Champ d'intervention 47
Classification 23
Classification des cadres (Annexe IV
- Classification des cadres) 28

Classification des emplois professionnels 19
Clause d'interdiction de concurrence 26
Comites d'entreprises 30
Commission paritaire de conciliation 18
Commission paritaire de l'emploi 18
Composition 30
Compte epargne temps 10
Compte epargne temps (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Compte epargne temps) 10
Compte personnel de formation 41
Concentration, absorption, fusion, modernisation 4
Conciliation 18
Conditions de remuneration 22
Conges 14
Conges exceptionnels 15, 26
Conges payes 14
Conseil en evolution professionnelle 43
Contingent d'heures supplementaires 10
Contingent d'heures supplementaires (Organisation et duree du travail - Contingent d'heures supplementaires) 8
Contingent d'heures supplementaires et repos compensateur 10
Contingent d'heures supplementaires et repos compensateur (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Contingent d'heures supplementaires et repos compensateur) 10
Contrat a duree determinee, travail temporaire et/ou temps partiel 3
Contrat de travail 3
Contributions des entreprises employant 11 salaries et plus 39
Contributions des entreprises employant moins de 11 salaries 39
Convention collective nationale du 1 janvier 1985 1
Convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie , biscuiterie et alimentation fine et des negociants-distributeurs de levure du 1er janvier 1985. Etendue par arrete du 7 aout 1985 JORF 17 aout 1985. 1
Creation d'un OPCA de l'alimentation de detail 47
Creation d'un organisme paritaire collecteur agree (OPCA) national 47

D

Date d'application 35, 36
Declaration commune relative a l'accord pour le personnel de livraison 22
Decompte et majoration de certaines heures de travail 10
Decompte et majoration de certaines heures de travail - Heures de travail donnant lieu a majorations diverses de salaire (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Heures de travail donnant lieu a majorations diverses de salaire) 10
Decompte et majoration de certaines heures de travail - Compte epargne temps (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Compte epargne temps) 10
Decompte et majoration de certaines heures de travail - Contingent d'heures supplementaires et repos compensateur (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Contingent d'heures supplementaires et repos compensateur) 10
Decompte et majoration de certaines heures de travail - Horaires individualises (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Horaires individualises) 10
Decompte et majoration de certaines heures de travail - Reduction de la duree du travail et temps de formation 11
Decompte et majoration de certaines heures de travail - Reduction de la duree du travail et temps de formation (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Reduction de la duree du travail et temps de formation) 10
Definition du travail effectif 7
Definition du travail effectif (Organisation et duree du travail - Definition du travail effectif) 6
Delai d'application 47
Delegations 48
Delegues du personnel 2
Delegues du personnel, comite d'entreprise, mandats syndicaux 24
Delegues syndicaux 2
Denonciation 1, 48
Denonciation des accords 36
Denonciation par lettre du 25 avril 2017 de L'UPGCAF de l'accord du 13 decembre 1994 et de l'avenant du 10 juillet 1996 portant adhesion au FORCO 38
Depart en retraite 5, 24, 27
Depot 19, 48
Designation d'Intergros 38
Designation de l'OPCA Intergros 38
Dispositions finales 19
Dispositions generales 1, 24
Dispositions reglementaires 17
Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs 17
Dispositions specifiques au personnel d'encadrement et a certains salaries non cadres 12
Dispositions specifiques au personnel d'encadrement et a certains salaries non cadres (Organisation et duree du travail - Dispositions specifiques au personnel d'encadrement et a certains salaries non cadres) 12
Du developpement de l'apprentissage 40
Duree de l'accord 35
Duree de la convention 1
Duree du travail 5, 7, 23, 25, 27, 32
Duree du travail (Organisation et duree du travail - Duree du travail) 7

E

Echantillons et collections 25
Elections 2, 29, 31
Embauchage - Periode d'essai 3
Engagement 25
Engagement definitif 27
Entree en application des accords d'entreprise 36
Entree en vigueur 37, 45, 46, 48

Entree en vigueur de l'accord 38, 44, 46
Entreprises assujetties 29, 30
Entretien professionnel 42
Exercice du droit syndical 2
Exercice du mandat 30, 31
Extension 19
Extension - Publicite 36
Extension. - Publicite 35
Extraits de la legislation concernant les delegues du personnel, preambule 28
Extraits de la legislation concernant les membres du comite d'entreprise 30
EXTRAITS DE LEGISLATION CONCERNANT LES MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISE 30
EXTRAITS DE LEGISLATION SUR LES DELEGUES DU PERSONNEL 29
EXTRAITS DE LEGISLATION SUR LES DELEGUES DU PERSONNEL (Application des articles 9 et 10 des dispositions generales). 29

F

Fonctionnement de l'OPCAD 48
Fonctionnement du comite 31
Force obligatoire de l'accord 43
Formation professionnelle 18
Formation professionnelle tout au long de la vie 38

G

Grilles de salaires au 1er avril 1999 44

H

Heures de travail donnant lieu a majorations diverses de salaire 10
Heures de travail donnant lieu a majorations diverses de salaire (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Heures de travail donnant lieu a majorations diverses de salaire) 10
Horaires individualises 10
Horaires individualises (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Horaires individualises) 10
Hygiene et securite 16

I

II. Comites d'entreprises. 30
Indemnite de depart en retraite 26
Indemnite de licenciement 4, 23, 27
Indemnite de rupture 26
Installations sanitaires 17
Interpretation de l'avenant J 36

J

Jeunes travailleurs 18
Jours feries 13

L

Licenciement 30, 31

M

Maladie 24, 27
Maladie, accident, accident du travail et maladie professionnelle 15
Maladie, accident, maternite 26
Materiel de protection 17
Maternite 15
Membres des comites d'entreprise 2
Methode d'utilisation de la classification 21
Missions 29
Modification de l'article 8.2. « Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical » 37
Modification du contrat de travail 3
Mutualisation 48

N

Negociation. - Priorites de la formation 41
Nombre de delegues 29

O

Objet 47
Objet de l'avenant 32
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications du commerce interentreprises 40
Organisation du travail 6
Organisation du travail (Organisation et duree du travail - Organisation du travail) 6
Organisation du travail sur une base annuelle ou inferieure a l'annee 8
Organisation du travail sur une base annuelle ou inferieure a l'annee (Organisation et duree du travail - Organisation du travail sur une base annuelle ou inferieure a l'annee) 7

P

Passeport d'orientation, de formation et de competences 43
Periode d'essai 3
Permis de conduire 25
Personnel d'entrepot et de magasin 19

Personnel d'entretien 20
Personnel de livraison (Annexe I
- Personnel de livraison) 21
Personnel de livraison et de vente 20
Position I
- Cadre K 280 a 330 28
POSITION I Cadre K 280 a 330. 28
Position II
- Cadre confirme K 305 a 385 28
POSITION II Cadre confirme K 305 a 385. 28
Position III
- Cadre superieur K 650 28
POSITION III Cadre superieur K 650. 28
Preambule 5, 39, 45, 46
Preavis 26
Preavis (Rupture du contrat de travail - Preavis) 3
Priorite de reembauchage 14
Priorites de la formation (Negociation. - Priorites de la formation) 38
ProcEDURE de mise en œuvre d'accords d'entreprises par le biais du mandatement au sein des entreprises relevant cde cette convention collective 35
Proces-verbal d'interpretation du 21 decembre 1998 de l'avenant J 36
Professionnalisation 39
Programmation du temps de travail 6
Programmation du temps de travail (Organisation et duree du travail - Programmation du temps de travail) 6
Protection des candidats 3
Publicite 36

R

Ralentissement de l'activite d'une entreprise entrainant diminution des heures de travail ou des licenciements 4
Reduction de la duree du travail et temps de formation (Decompte et majoration de certaines heures de travail - Reduction de la duree du travail et temps de formation) 11
Reduction de la duree du travail et temps de formation (Organisation et duree du travail - Decompte et majoration de certaines heures de travail - Reduction de la duree du travail et temps de formation) 10
Reduction du temps de travail 25
Refectoires 17
Regime complementaire de retraite 26
Remplacement 3
Remuneration 25
Remuneration des jeunes travailleurs 18
Repos hebdomadaire 12
Repos hebdomadaire (Organisation et duree du travail - Repos hebdomadaire) 11
Representants (Annexe III
- Representants) 24
Representants du personnel 2
Retraite complementaire 18
Revision 1
Revision des accords 36
Role des delegues et des membres du comite d'entreprise 3
Rupture du contrat de travail - Preavis 3

S

Salaires 44
Salaires minima au 1er decembre 2012 45
Salaires minima au 1er janvier 2013 45
Salaires minima au 1er mai 2017 46
Services administratifs et commerciaux 20
Stages en entreprises 43
Suivi de l'application des accords d'entreprise 36

T

Texte de base 1, 47
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre II
- Representants du personnel 2
Titre III
- Contrat de travail 3
Titre IV
- Duree du travail 5
Titre IX
- Conciliation 18
Titre V
- Conges 14
Titre VI
- Hygiene et securite 16
Titre VII
- Dispositions relatives aux femmes et aux jeunes travailleurs 17
Titre VIII
- Retraite complementaire 18
Titre X
- Classification des emplois professionnels 19
Travail de nuit 13

Travail du dimanche 13
Tutorat 40

U

UPGCAF 38

V

Validation des acquis de l'expérience 43

