

Convention collective

DISTRIBUTION DIRECTE



N° de brochure : 3316

N° IDCC : 2372

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.	1
Chapitre Ier : Dispositions générales	1
Objet de la convention	1
Champ d'application professionnel	1
Durée, entrée en vigueur et publicité de la convention	1
Articulation entre la convention collective de branche et les accords d'entreprises ou d'établissements	1
Dénonciation et révision de la convention	1
Respect des droits et libertés fondamentaux	2
Chapitre II : Droits collectifs	2
Représentation du personnel et droits syndicaux	2
Santé, sécurité, hygiène et conditions de travail	4
Classifications	4
Révision des barèmes de salaire	4
Chapitre III : Dispositions communes	4
Recrutements	4
Contrat de travail	4
Bulletin de paie	4
Ancienneté	5
Rémunérations minimales	5
Durée du travail : principes	5
Congés payés	6
Congés exceptionnels	6
Jours fériés	7
Maladie	7
Maternité et congé parental	7
Accident du travail et maladie professionnelle	8
Formation professionnelle	8
Obligations militaires	9
Modification du contrat de travail	9
Rupture du contrat de travail	9
Régime de retraite complémentaire et de prévoyance	9
Indemnité de fin de carrière	9
Chapitre IV : Statuts particuliers	10
Dispositions applicables à la filière logistique exclusivement	10
Dispositions particulières/ statut du distributeur	10
Textes Attachés	10
Annexe I : Classifications Convention collective nationale du 9 février 2004	10
Préambule	10
Emplois repères	11
Filière administrative	11
Filière commerciale	12
Filière technique logistique et technologique	13
Annexe II : Rémunérations minimales Convention collective nationale du 9 février 2004	14
Rémunérations minimales	14
Annexe III : Rémunération minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP Convention collective nationale du 9 février 2004	15
Définition des secteurs	15
II. - Détermination des cadences	16
III. - Mise en oeuvre et contrôle	16
Avenant du 16 juin 2004 relatif à la rémunération de temps de préparation des poignées	16
Avenant du 16 juin 2004 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation	17
Avenant n° 3 du 24 novembre 2004 relatif à l'adhésion à l'AFDAS	18
Avenant n° 4 du 20 avril 2005 relatif à la formation professionnelle	19
Préambule	19
TITRE Ier : Champ d'application	19
TITRE II : Les orientations de la formation professionnelle privilégiée par la branche	20
Les publics spécifiques	20
Les orientations privilégiées de formation	20
TITRE III : L'accès des salariés à la formation	20
Chapitre Ier : Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle	20
L'entretien professionnel et le bilan de compétences.	20
La validation des acquis de l'expérience (VAE)	21
L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises	21
Chapitre II : Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle	21
Le plan de formation de l'entreprise	21
Le droit individuel à la formation (DIF)	22
Le congé individuel de formation	24
Chapitre III : Le développement de la professionnalisation	24
Le contrat de professionnalisation	24
La période de professionnalisation pour les salariés	25
Chapitre IV : Accès à la formation et égalité professionnelle	26
TITRE IV : Le rôle des interlocuteurs de la branche et es institutions représentatives du personnel dans les entreprises	26
Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	26
Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises	27
L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	27
TITRE V : Le financement de la formation professionnelle	28
Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés	28
Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés	29
Répartition et barème des cotisations	29
Le seuil de 10 salariés	29
Contributions quel que soit l'effectif	29
Dispositions financières et modalités de prise en charge de la formation professionnelle	30
TITRE VI : Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures	30

Avenant a la convention collective	30
TITRE VII : Dispositions finales	30
Adhésion	30
Le suivi de l'accord	30
Durée - Dépôt	30
Révision	30
Dénonciation	31
Extension	31
Annexe I à l'avenant IV de la convention collective des entreprises de distribution directe : priorités de branche pour le droit individuel à la formation	31
Annexe II à l'avenant IV de la convention collective des entreprises de distribution directe : liste des qualifications professionnelles prioritaires définies par la CPNEFP au titre de la professionnalisation	31
Avenant n° 5 du 20 avril 2005 relatif à la définition des garanties prévoyance	31
Avenant n° 2 du 20 avril 2005 relatif à la prise en charge des frais et salaires des salariés membres de la délégation des salariés aux négociations	32
Avenant n° 6 du 19 octobre 2005 portant rectification matérielle de l'article 23 du chapitre III et de l'article 6	33
Avenant n° 8 du 1 juin 2006 relatif aux frais de déplacement	33
Avenant n° 9 du 1 juin 2006 relatif à la durée du travail	34
Avenant n° 15 du 17 mars 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement	34
Préambule	34
Avenant n° 18 du 21 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	35
Préambule	35
Avenant n° 19 du 21 décembre 2009 relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie	37
Avenant n° 22 du 10 mai 2011 relatif à la mise en place de CQP	38
Préambule	38
Avenant n° 23 du 10 mai 2011 relatif à la création d'un CQP « Responsable de centre »	40
Préambule	40
Annexe	41
Avenant n° 24 du 4 mai 2012 à la convention	41
Préambule	41
Dénonciation par lettre du 3 juillet 2012 par la FEC FO de l'avenant no 9 du 1er juin 2006	43
Dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNPEP FO de l'avenant no 9 du 1er juin 2006	43
Dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNCTPP CFE-CGC de l'avenant no 9 du 1er juin 2006	43
Dénonciation par lettre du 25 juillet 2012 par la CFTC de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006	43
Dénonciation par lettre du 14 septembre 2012 de la FILPAC CGT de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006	43
Dénonciation par lettre du 7 décembre 2012 par la CFDT de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006	44
Avenant n° 26 du 27 juin 2012 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires	44
Avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif au régime de protection frais de santé	44
Préambule	44
Annexe	50
Avenant n° 30 du 26 novembre 2014 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires	50
Avenant n° 30 du 3 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle	51
Préambule	51
Titre Ier Champ d'application	51
Titre II Orientations de la formation professionnelle privilégiées par la branche	51
Titre III Accès des salariés à la formation	52
Chapitre Ier Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle	52
Chapitre II Actions de formation tout au long de la vie professionnelle	53
Chapitre III Développement de la professionnalisation	56
Chapitre IV Accès à la formation et égalité professionnelle	58
Titre IV Rôle des interlocuteurs de la branche et des institutions représentatives du personnel dans les entreprises	58
Titre V Financement de la formation professionnelle	60
Titre VI Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures	61
Titre VII Dispositions finales	61
Annexe	62
Avenant n° 31 du 2 mai 2016 relatif au CQP « Chef d'équipe distribution »	63
Préambule	63
Avenant N° 32 du 2 mai 2016 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA	63
Préambule	64
Avenant n° 1 du 21 novembre 2017 à l'accord du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire frais de santé	64
Préambule	64
Annexe	68
Avenant n° 33 du 21 novembre 2017 relatif à la modification des référentiels du CQP « Chef d'équipe distribution » et à la reconduction du dispositif	68
Préambule	68
Accord du 27 avril 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	69
Préambule	69
Avenant n° 2 du 2 octobre 2019 à l'avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire obligatoire « Frais de santé »	71
Préambule	71
Textes Salaires	75
Convention collective nationale du 9 février 2004 relative aux salaires	75
Rémunérations minimales	75
Avenant n° 10 du 5 juillet 2006 relatif aux salaires	75
Avenant n° 11 du 20 juin 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er juillet 2007	76
Avenant n° 12 du 11 juin 2008 relatif aux indemnités kilométriques des distributeurs	76
Avenant n° 13 du 2 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008	78
Désaccord du 1er octobre 2009 portant sur la négociation annuelle 2009	79
Avenant n° 20 du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	80
Avenant n° 28 du 28 juin 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013	80
Procès-verbal de désaccord du 12 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014	83

Procès-verbal de désaccord du 10 juin 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015	83
Annexe	83
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	83
<i>Préambule</i>	84
1. <i>Objet et dénomination</i>	85
2. <i>Périmètre de l'opérateur de compétences</i>	85
3. <i>Forme juridique et textes constitutifs</i>	85
4. <i>Missions</i>	85
5. <i>Dispositions financières</i>	86
6. <i>Gouvernance</i>	86
7. <i>Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale</i>	88
8. <i>Dévolution</i>	88
9. <i>Durée et entrée en vigueur</i>	88
10. <i>Loi applicable et règlement des différends</i>	88
11. <i>Interprétation</i>	88
12. <i>Commission de suivi</i>	88
13. <i>Clause de revoyure</i>	88
14. <i>Effet</i>	89
15. <i>Révision</i>	89
16. <i>Dénonciation</i>	89
17. <i>Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité</i>	89
18. <i>Agrément et extension</i>	89
<i>Annexes</i>	89
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la distribution (SD).
Organisations de salariés	Fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ; Fédération poste et télécommunication (FUPT) CFDT ; Fédération des employés et cadres (FEC) FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; Fédération des postes et télécommunications CFTC ; Syndicat national des cadres et techniciens de la promotion publicité (SNCTPP) CFE-CGC ; Fédération de la culture et de la communication (F2C) CGC ; FILPAC-CGT.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet de la convention

Article 1er

En vigueur étendu

Considérant le souhait des parties d'élaborer, dans le respect des textes et dans les domaines autorisés, des normes de fonctionnement conformes aux aspirations des salariés et aux contraintes économiques spécifiques liées à l'activité des entreprises de distribution directe ;

Il a été conclu la présente convention collective en application des dispositions du titre III du livre Ier du code du travail.

La présente convention collective a pour objet de régir les conditions de travail et les rapports entre les entreprises de la distribution directe de documents et objets publicitaires gratuits non adressés d'une part et les salariés de ces entreprises, employés, agents de maîtrise, cadres d'autre part, ainsi que de définir un statut propre aux distributeurs.

Champ d'application professionnel

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application de la présente convention collective comprend :

2.1. Pour les entreprises

Les entreprises établies en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, quelles que soient leur forme et leur organisation, dont l'activité principale consiste dans la distribution de journaux, documents, objets et autres supports publicitaires, tous à caractère gratuit et non adressé, en boîtes à lettres ou sur la voie publique, dans le respect des autorisations légales.

L'application de la présente convention collective aux départements d'outre-mer pourra faire l'objet d'avenants spécifiques d'adaptation.

Les entreprises visées au premier alinéa du présent article sont généralement répertoriées sous le code 74.4 A de la nomenclature d'activités française (code NAF). Cependant, le critère déterminant d'application de la convention collective résulte de la constatation de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement distinct, telle que définie ci-dessus.

Conformément à l'article R. 38 du code pénal, il est rappelé que la distribution de tracts, prospectus et objets gratuits aux conducteurs ou occupants de véhicules circulant sur une voie ouverte à la circulation publique est punie d'amendes et le cas échéant d'emprisonnement des contrevenants.

2.2. Pour les salariés

Les salariés, quelle que soit leur nationalité, exerçant une activité professionnelle salariée les plaçant sous la dépendance d'une des entreprises visées à l'alinéa précédent.

Durée, entrée en vigueur et publicité de la convention

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Les parties signataires conviennent que les entreprises concernées ont jusqu'au 1er juillet 2005 pour se mettre en conformité avec les dispositions de la présente convention.

Il est expressément convenu entre les parties que ces délais butoirs constituent la période probatoire pendant laquelle les parties signataires ne pourront procéder à aucune dénonciation de la convention.

La présente convention sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour être déposée à la direction départementale du travail de Paris, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris. Toute organisation syndicale patronale ou ouvrière, représentative au sens de l'article L. 132-9 du code du travail, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

3.3. Maintien des avantages acquis

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis qui ont été incorporés aux contrats de travail des salariés soumis à des accords collectifs en vigueur dans les entreprises, à la date d'application de la présente convention.

Les avantages collectifs plus favorables résultant des accords collectifs appliqués dans les entreprises, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, continueront à recevoir application sous réserve de leur éventuelle adaptation par accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Par ailleurs, en présence d'avantages de même nature ou de même objet prévus par la présente convention, d'une part, et par les accords d'entreprise ou usages appliqués dans l'entreprise, d'autre part, seules les dispositions les plus favorables au salarié trouveront application.

3.4. Publicité

Les entreprises concernées s'engagent à remettre un exemplaire de la présente convention, de ses annexes, et avenants, à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

En outre la présente convention sera portée à la connaissance de tout salarié avant la conclusion de son contrat de travail lors de son embauche.

Articulation entre la convention collective de branche et les accords d'entreprises ou d'établissements

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de l'opposabilité à toutes les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention sur l'ensemble des sujets qu'elle traite, sauf dispositions plus favorables pouvant exister par voie d'accord ou d'usage en vigueur dans les entreprises et leurs établissements.

Dénonciation et révision de la convention

Article 6

6.1. Dénonciation de la convention

Elle pourra être dénoncée par l'ensemble des signataires ou par l'une seulement des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimal de 6 mois (1).

La partie dénonçant la convention devra accompagner sa lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord et motiver sa dénonciation.

Des pourparlers devront alors s'engager dans un délai de 3 mois entre toutes les parties contractantes et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai prévu à l'article L. 132-8 du code du travail, la convention cesserait de produire ses effets, conformément aux dispositions des articles L. 132-8 et suivants du code du travail, et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur.

6.2. Révision de la convention

La présente convention pourra être révisée par les seuls signataires ou adhérents de celle-ci conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

L'avenant de révision pourra faire l'objet d'un droit d'opposition dès lors qu'il supprime ou réduit des avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention.

Cet avenant, sous réserve du droit d'opposition, se substitue de plein droit aux stipulations conventionnelles qu'il modifie.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision, adressé à chaque partie signataire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La demande de révision doit être présentée au plus tard le 31 janvier d'une année civile.

Les parties sont tenues d'examiner ce projet et les éventuelles contre-propositions faites lors de négociations qui s'engageront entre le 1er et le 15 mars suivant.

En l'absence d'accord entre les parties à la date du 31 juillet, la demande de révision sera réputée caduque sauf prorogation des négociations par accord ponctuel.

En cas d'accord entre certaines des parties contractantes, le nouvel avenant entrera en vigueur à compter de la date de son dépôt à la DDTE, sur l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque avenant à la convention devra avoir le même champ d'application professionnel et territorial que la présente convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

Respect des droits et libertés fondamentaux

Article 8

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, notamment en ce qui concerne :

- le respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise et de la profession ;

- le refus de toute discrimination qui serait fondée sur le sexe, la nationalité, l'origine ethnique, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'appartenance syndicale, tant au moment de l'embauche que dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Chapitre II : Droits collectifs

Représentation du personnel et droits syndicaux

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Non-discrimination et liberté d'opinion

Les parties contractantes s'engagent à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opinions religieuses, politiques ou philosophiques, le handicap des candidats à une embauche ou des salariés embauchés, pour arrêter leur décision tant lors de la conclusion du contrat de travail que lors de son exécution ou de sa résiliation.

1.2. Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise bénéficie de 30 heures de délégation supplémentaires par an pour l'assistance aux salariés.

Les frais de déplacement engagés par le conseiller du salarié pour assister celui-ci lors de l'entretien préalable lui sont remboursés dans la limite de 350 Euros maximum par an et par syndicat représentatif dans l'entreprise, payés sur présentation de justificatifs.

Les parties contractantes prennent l'engagement formel et réciproque de ne jamais subordonner quelque décision que ce soit concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, les qualifications, les promotions et les rémunérations à l'appartenance syndicale des personnes concernées.

1.3. Réunions syndicales

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absences, qui peuvent être rémunérées avec l'accord de l'employeur, sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de leur organisation. La demande d'absence doit être dûment justifiée et présentée à l'employeur au moins 8 jours à l'avance.

Les organisations syndicales représentatives peuvent réunir les salariés dans les locaux des entreprises dans les conditions de l'article L. 412-10 du code du travail.

L'organisation syndicale organisatrice informe le responsable de l'établissement ou du centre de rattachement de la date de la réunion dans un délai raisonnable.

Les modalités pratiques relatives à l'heure et au lieu de réunion sont fixées d'un commun accord entre l'organisation syndicale organisatrice et le responsable de l'établissement ou du centre de rattachement, sans que le principe de la réunion ne puisse être remis en cause. L'employeur rémunère, comme temps de travail, 2 heures d'information syndicale par semestre, aux salariés présents à ces réunions, dans les établissements des entreprises qui disposent d'une représentation syndicale.

1.4. Affichage. - Distribution de tracts syndicaux - Cotisations syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux, à raison d'un par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée en concertation avec les organisations syndicales.

Un exemplaire de chaque communication affichée est simultanément transmis à la direction de l'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés à l'intérieur de l'entreprise et la collecte des cotisations syndicales peut s'effectuer librement à l'intérieur des locaux de l'entreprise, dans le respect des règles de sécurité et sous réserve de ne pas apporter de gêne dans l'accomplissement du travail des salariés. Le seul fait de distribuer des tracts ou de collecter des cotisations syndicales ne constitue pas, en soi, une gêne à l'accomplissement du travail.

1.5. Délégués du personnel, comité d'entreprise, et représentation syndicale

1.5.1. Principes.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la bonne application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, notamment à celles qui concernent les élections de ces représentants et celles relatives aux moyens de fonctionnement des élus.

1.5.2. Prise en compte de l'ancienneté.

En vertu de l'article L. 212-4-2 du code du travail, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'entreprise nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés d'après la durée calendaire du lien contractuel. Cette règle vaut pour les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections des représentants du personnel de l'entreprise, telles qu'elles sont respectivement fixées par les articles L. 433-4 et L. 433-5 du code du travail.

Conditions d'électorat :

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le salarié doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise et avoir reçu au moins 3 bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premier tour des élections.

Conditions d'éligibilité :

Pour être éligible, le salarié doit justifier de 12 mois de présence dans l'entreprise, et avoir reçu des bulletins de paie pendant 11 des 12 mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

1.5.3. Prise en compte de l'effectif.

La prise en compte des effectifs, telle que prévue aux articles L. 421-1 et suivants, L. 412-11 et suivants, L. 431-1 et suivants du code du travail, est appréciée dans les conditions suivantes :

- les salariés employés, agents de maîtrise et cadres occupés à temps plein sont pris en compte intégralement dans l'effectif ;
- pour les salariés à temps partiel et quelle que soit la nature de leur contrat, un coefficient multiplicateur de 1,7 est appliqué au volume total des durées contractuelles de travail sans que ce calcul puisse aboutir à un dépassement de l'effectif physique pour la prise en compte de l'effectif des salariés pour les différentes élections.

Les salariés handicapés seront décomptés conformément aux termes des articles L. 323-4 et D. 323-2.

Ces conditions valent également pour fixer le nombre des mandats à pourvoir par election ou désignations dans les instances représentatives du personnel de chaque entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel, représentants syndicaux et CHSCT).

1.6. Budget du comité d'entreprise

Le budget du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, dans le respect minimum des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et doit prévoir, en plus de la subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise, une subvention qui ne peut être inférieure à 0,5 % de cette masse affectée aux activités sociales et culturelles du personnel.

1.7. Congés de formation

1.7.1. Congés de formation économique, sociale ou syndicale.

Les salariés des entreprises occupant au moins 10 salariés, désireux de participer à des stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les limites de durée et de financement prévues par ces dispositions.

Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

En tout état de cause, le refus de l'employeur doit être motivé et notifié par écrit au salarié dans un délai maximal de 8 jours à compter de la réception de la demande. L'employeur ne peut refuser une deuxième fois la demande formulée par le salarié, sous réserve que les plafonds réglementaires ne soient pas atteints.

1.7.2. Formation économique des élus des comités d'entreprise.

Les membres titulaires des comités d'entreprises peuvent bénéficier, dans le cadre de l'article L. 434-10 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée de 6 jours. Ce congé peut être fractionné.

Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions.

Le financement de la formation (hors salaire) est pris en charge par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement.

1.7.3. Formation des membres du CHSCT.

Les parties contractantes rappellent que la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 50 salariés.

Les parties contractantes affirment en outre tout l'intérêt qu'elles portent à la formation des membres de ce comité et s'engagent à favoriser la participation des représentants aux CHS à des actions de formation adaptées.

Dans cet esprit, il est rappelé que, dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, relevant de la présente convention, les représentants du personnel au CHSCT peuvent bénéficier sur leur demande de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la limite de 5 jours par an, conformément à la législation en vigueur.

1.7.4. Prise en charge du temps de formation.

Le temps passé à ces formations est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Pendant ces différents congés, et quelle qu'en soit la nature ou la durée, l'exécution du contrat de travail est suspendue, mais la durée du congé est assimilée à une durée de travail effective pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail.

1.8. Congé syndical

Lorsqu'un salarié est appelé, à la demande d'une organisation syndicale signataire de la présente convention, à prendre un congé sans solde pour remplir une fonction à l'intérieur de son organisation syndicale, les conditions de sa réintégration dans son emploi sont fixées par accord entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée, avant son départ.

A l'issue de ce congé, d'une durée maximum de 5 ans qui suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, le salarié doit retrouver dans l'entreprise ou le groupe, un travail de qualification équivalente à celle qu'il avait avant son départ. Il doit en outre bénéficier des bonifications et avantages intervenus par voie d'accord de branche ou d'entreprise pendant son temps d'absence et retrouver l'intégralité de son ancienneté antérieure. Une nouvelle concertation entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée intervient avant le retour du salarié dans l'entreprise pour envisager notamment les moyens de reclassement dans l'hypothèse de changements significatifs intervenus dans l'organisation du travail, nécessitant une période de réadaptation du salarié. A cet égard, le salarié est prioritaire sur les aides à la formation en vue de son reclassement.

Si la durée du congé syndical est supérieure à 5 ans, le contrat de travail peut se trouver rompu, mais le salarié se trouvant dans cette situation bénéficiera d'une priorité de réembauchage d'une durée maximale de 6 mois à compter de la notification de la rupture, dans un poste similaire à celui qu'il occupait avant son départ de l'entreprise. Il devra faire connaître par écrit à l'employeur son désir de reprendre un emploi dans l'entreprise dans un délai de 2 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

Sur présentation dès réception de la convocation, il est individuellement accordé, aux membres du personnel, le temps pour assumer les obligations qui découleraient pour eux de leur nomination dans des organismes sociaux officiels, sauf impossibilités majeures. Il en sera de même à l'occasion des obligations syndicales visées à l'article 1.3 du présent chapitre.

Sur demande écrite de leur syndicat faite avec préavis de 3 jours au moins, les syndiqués pourront s'absenter pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, dans la limite de 3 jours par an. L'absence est rémunérée au profit d'un représentant désigné par le syndicat.

En cas de désignation d'un distributeur, la rémunération est calculée sur la base de la moyenne journalière des 3 ou des 6 derniers mois d'activité, le calcul le plus favorable étant retenu.

Santé, sécurité, hygiène et conditions de travail

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de respecter strictement les prescriptions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et celles relatives au fonctionnement du CHSCT.

Les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail sont consultés dans chaque entreprise sur les mesures prises pour promouvoir la sécurité, la santé physique et mentale, l'hygiène et l'amélioration des conditions de travail des salariés, avec un effort d'information particulier en direction des distributeurs.

Ils sont en outre informés des actions menées par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle des handicapés.

Les entreprises du secteur s'engagent à mettre en oeuvre dans le cadre d'accord d'entreprise, un dispositif de remboursement des frais de déplacement des membres du CHSCT, dès lors que ces déplacements ne sont pas imposés par les enquêtes et missions de celui-ci.

Classifications

Article 4

En vigueur étendu

Les niveaux de qualification et les fonctions exercées par les salariés relevant de la présente convention collective font l'objet d'un classement.

La description des fonctions au titre desquelles le classement est effectué figure en annexe I à la présente convention collective.

A chaque niveau de classification, correspond une rémunération mensuelle minimale garantie à chaque salarié.

Les salariés employés sur un poste et dans une fonction déterminée peuvent être employés provisoirement sur des postes et à des fonctions différentes, avec leur accord exprès, en complément de leurs fonctions habituelles ou en remplacement d'un salarié absent ou sur un poste provisoirement vacant.

Ils bénéficient, pour cette activité accessoire ou provisoire, de la rémunération pratiquée dans l'entreprise correspondant aux fonctions provisoirement exercées, ou à celle de la personne remplacée, si celle-ci est plus élevée que leur rémunération habituelle, indépendamment de toute prise en compte de l'ancienneté.

Un avenant écrit au contrat de travail fixe les conditions d'exercice de l'activité provisoire, sa rémunération et la durée prévue pour cette activité qui ne peut excéder 8 mois, renouvellement compris.

En cas de vacance durable continue sur un poste remplacé ou devenu vacant, l'avenant au contrat de travail peut être renouvelé à l'initiative de l'employeur. A l'issue de 2 renouvellements, le salarié est titularisé dans ses nouvelles fonctions avec son accord.

Au retour du salarié absent de son poste de travail, le salarié remplaçant reprend ses fonctions et sa rémunération initiale.

Révision des barèmes de salaire

Article 5

En vigueur étendu

Une révision des barèmes de salaires minima peut intervenir à la suite de décisions prises par la commission paritaire réunie dans les conditions de l'article 2.1 du chapitre II de la présente convention.

Cette révision donne lieu à l'établissement de nouveaux barèmes portant sur l'ensemble des catégories de personnel.

L'entrée en vigueur des barèmes conventionnels ne peut avoir pour effet de réduire les salaires réels supérieurs aux nouveaux minima qui font l'objet des négociations prévues à l'article 2.1 du chapitre II de la présente convention.

Chapitre III : Dispositions communes

Recrutements

Article 1er

En vigueur étendu

Pour toute vacance ou création d'emploi, l'employeur s'efforce de faire appel à la promotion interne avant de recourir à tout recrutement externe.

Les employeurs s'efforcent de ne pas embaucher pour des postes permanents des personnes disposant d'une retraite supérieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les employeurs s'engagent à offrir en priorité leurs emplois disponibles de distributeurs à des salariés privés d'emploi, totalement ou partiellement, dans le respect des dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail limitant les cumuls d'emploi.

Contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Bulletin de paie

Article 3

En vigueur étendu

Le bulletin de paie doit comporter les mentions légales, notamment :

- le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'établissement ;
- son numéro de code NAF ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom, le prénom et l'adresse de la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;
- la date d'embauche ou ancienneté ;
- la qualification professionnelle du salarié et son niveau d'emploi ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- le montant des appointements mensuels de base ainsi que les primes éventuelles ou le montant des appointements forfaitaires correspondant au travail effectué dans la période visée par le bulletin de paie ;

- la durée du travail servant de base de calcul à la rémunération brute de base ;
- pour les distributeurs, le référencement horaire global afférent à l'ensemble des prestations réalisées qui incluent le salaire de base garanti. Une annexe sera jointe au bulletin de paie détaillant les éléments de rémunération pris en compte pour chaque distribution réalisée et leurs référencements horaires ;
- les congés payés et repos compensateurs acquis.

Ancienneté

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rémunérations minimales

Article 5

En vigueur étendu

L'annexe II fixe les rémunérations minimales, hors prime de toute nature, garanties aux salariés compte tenu de la fonction qu'ils exercent.

Le mode de rémunération des distributeurs fait l'objet de l'annexe III.

La rémunération minimale garantie est définie pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures. Elle est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Aux salaires minimaux conventionnels, hors prime de toute nature, s'ajoutent :

- les primes à caractère conventionnel ;
- toute prime, gratification ou majoration correspondant à des sujétions supplémentaires pour le salarié, en raison du caractère ou des conditions particulières de son travail (majoration pour travail de nuit, supplément pour travail un jour férié ...) ;
- toute prime, gratification ou majoration liée au rendement, à la production, à la productivité ou à l'assiduité du salarié dès lors qu'elle a, dans son application ou dans son montant, un caractère aléatoire ou imprévisible pour le salarié ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour prestations additionnelles pour les distributeurs.

Les différentes grilles de rémunération en vigueur à la date de conclusion du contrat et leur référentiel horaire issu de la grille de correspondance sont annexées au contrat de travail, à titre d'information.

Durée du travail : principes

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 1-6-2006 BOCC 2006-28 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

Les entreprises de distribution appliquent à l'ensemble de leur personnel les règles sur le repos dominical et les congés.

La législation sur la durée du travail s'applique à l'ensemble e du personnel des filières administrative, technique et commerciale des entreprises de distribution directe et, pour les distributeurs, dans les conditions décrites à l'article 2.2 du chapitre IV.

Pour leur personnel assujéti, les entreprises de la branche appliquent les dispositions des articles L. 212-1 et suivants du code du travail et peuvent notamment appliquer celles sur la durée du travail décomptée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, sur l'exécution des heures supplémentaires, sur le délai de notification des changements d'horaires, et sur la durée du travail en jours des cadres autonomes, sous réserve de ne pas excéder les limites fixées par les dispositions légales correspondantes.

6.1. Dispositions relatives au travail à temps plein

Les entreprises s'efforcent de proposer des contrats à temps plein, quand les conditions d'exploitation le permettent.

De la même façon, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

La demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire, la demande doit être présentée 2 mois avant cette date.

La direction fait part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci peut notamment être refusée dans les cas suivants :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié, impossibilité au regard des exigences de l'emploi de transformer cet emploi en temps partiel ;
- impossibilité de recrutement d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré.

Toute décision de refus fera l'objet d'une notification.

6.2. Dispositions relatives au travail à temps partiel

Les entreprises de distribution peuvent avoir recours au travail à temps partiel. Aucun contrat de travail ne peut prévoir une durée de travail inférieure à 4 heures hebdomadaires et 17 mensuelles (hors modulation).

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant à temps complet. Cette égalité de droit vaut pour tous les droits légaux ou conventionnels, sous réserve pour les premiers de modalités spécifiques.

Il est rappelé que le travail à temps partiel se définit par un contrat de travail dont la durée est inférieure à la durée légale.

Les entreprises de distribution directe peuvent demander à leurs salariés travaillant à temps partiel d'exécuter des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée de travail figurant dans leur contrat de travail. Cette durée ne saurait être inférieure à 4 heures avec une seule coupure quotidienne possible.

La répartition de cette durée hebdomadaire de travail pourra être sur les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à 3 jours ouvrés en cas d'accord d'entreprise prévoyant une contrepartie, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l'horaire de travail ainsi que ses modalités de répartition initiales. Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité ;
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité ;
- absence d'un ou de plusieurs salariés.

Lorsque, sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen de travail correspondant à l'activité réellement effectuée a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée contractuelle, l'horaire prévu dans le contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen correspondant à l'activité effectuée. Ce mode de calcul ne comprend pas les prestations additionnelles qui reposent sur la base du strict volontariat.

6.3. Modification des durées de travail à la demande des salariés.

Les salariés employés à temps partiel qui souhaitent occuper un poste à temps complet, comme les salariés employés à temps complet qui souhaitent occuper un poste à temps partiel, sont prioritaires chaque fois qu'un poste à temps complet dans le premier cas ou à temps partiel dans le second, relevant de leur qualification professionnelle ou d'une qualification inférieure, se trouve être à pourvoir.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur porte à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage.

Tout salarié intéressé dépose sa candidature auprès de la direction dans le délai mentionné sur l'affichage. La direction, après avoir reçu chaque candidat, notifie sa décision dans un délai maximal de 1 mois.

En cas de refus, la réponse mentionne les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande. En cas de pluralité de candidatures, priorité est donnée à la plus ancienne.

6.4. Dispositions relatives au travail de nuit

Le travail de nuit n'est pas une modalité d'organisation du travail dans la branche. Néanmoins, sont considérées comme heures de nuit les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures. Toute heure travaillée dans cette tranche horaire est majorée, selon la législation en vigueur, au taux de 33 %.

En cas de travail de nuit généralisé dans une entreprise ou un établissement, un accord spécifique doit être négocié conformément à la réglementation en vigueur.

6.5. Dispositions relatives au chômage partiel

Diverses circonstances de caractère exceptionnel peuvent contraindre un employeur à réduire la durée du travail en dessous de sa valeur légale ou conventionnelle, voire à suspendre l'activité de l'entreprise ou d'un établissement. Dans ce cas, les règles relatives au chômage partiel s'appliquent.

Congés payés

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Durée du congé

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés a droit à 30 jours ouvrables de congés, calculés indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Il est précisé que lorsque l'employeur décide, avec l'accord du salarié, qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué :

- 2 jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à 3.

En aucun cas, la durée du congé principal pris en une seule fois ne peut être inférieure à 12 jours calendaires.

7.2. Conditions d'attribution des congés

Au cas où le salarié n'aurait pas 1 année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé prorata temporis sur la base de 30 jours ouvrables.

Lorsque la durée du travail est décomptée à l'année, un accord d'entreprise peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés, dans les conditions fixées par l'article L. 223-9 du code du travail.

7.3. Période de congés

Les droits à congé s'acquiescent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard 2 mois avant la date prévue de fermeture.

7.4. Prise de congés

Les dates individuelles de congés sont fixées par l'employeur après consultation des intéressés et avis des délégués du personnel, et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ est portée à la connaissance des intéressés, si possible 3 mois avant le premier départ. L'ordre des départs ne peut être communiqué et modifié moins de 2 mois avant la date de départ de l'intéressé.

Satisfaction est donnée dans toute la mesure du possible aux salariés dont les enfants sont scolarisés et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à des congés simultanés.

Les salariés de nationalité étrangère sont autorisés à cumuler les droits à congés payés acquis et non pris sur une période de 2 exercices consécutifs et les épuiser intégralement lors de congés pris dans leur pays d'origine.

7.5. Calcul de la durée du congé

Pour le calcul de la durée du congé sont notamment considérés comme période de travail effectif :

- les périodes de repos conventionnel des femmes en congé maternité et le congé d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents ou de maladies, dans la limite de 30 jours par année complète d'activité ou assimilée, sur la période de référence ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences exceptionnelles prévues par la présente convention collective pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux ;
- les périodes de stages de formation professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Congés exceptionnels

Article 8

En vigueur étendu

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés en jours ouvrés dans les cas suivants sur justificatif, et doivent être pris en une seule fois à l'occasion de l'événement.

8.1. Congés pour événements familiaux

- mariage de l'intéressé : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère, d'une soeur, de petits-enfants : 1 jour ;
- naissance d'un enfant et adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant ou du concubin : 5 jours ;
- décès père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jours ;
- décès frère, soeur, grands-parents, petits-enfants : 1 jour ;
- 2 jours pour déménagement dont 1 jour rémunéré tous les 3 ans.

Les mêmes droits, ci-dessus énoncés, sont ouverts aux salariés vivant dans le cadre du PACS.

Les salariés bénéficient de 5 jours par an de congés non rémunérés pouvant être pris par fraction de 1 jour, pour la garde d'un enfant malade de moins de 12 ans, et de 2 jours pour déménagement. Ces jours peuvent être imputés sur les droits à congés payés à la demande du salarié et avec l'accord de l'entreprise.

Les parents d'enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'une demi-journée d'absence non rémunérée ou récupérable.

Pour les distributeurs, la notion de jours ouvrés s'entend de ou des jours de distribution contractuellement imposés et visés au titre du minimum garanti (point 1.2.1 du chapitre IV). Seuls ces jours de distribution contractuellement imposés sont rémunérés sur une base forfaitaire exceptionnelle d'une journée de distribution correspondant à un référentiel de 7 heures de volumes distribués.

8.2. Congés sans solde

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une suspension de son contrat de travail pour les raisons suivantes :

- activité saisonnière d'une durée maximale de 2 mois ;
- formation qualifiante dans un organisme agréé, d'une durée maximale de 3 mois, sans préjudice des dispositions relatives aux différents congés individuels de formation institués par les lois et décrets.

Le salarié doit présenter à l'employeur sa demande par écrit, avec un préavis de 15 jours, en précisant la date de début de son congé sans solde et sa durée dans les limites fixées ci-dessus.

A l'issue de son congé sans solde, le salarié retrouve, dans toute la mesure du possible, les conditions d'emploi prévalant avant la suspension de son contrat de travail. Il retrouve notamment l'ancienneté acquise avant la période de suspension, pour le calcul des avantages et droits prévus par la présente convention.

Jours fériés

Article 9

En vigueur étendu

Le 1er Mai est un jour férié chômé et payé pour l'ensemble des salariés. Il est rémunéré pour les distributeurs sur la moyenne journalière des rémunérations des 3 ou des 6 derniers mois avec prise en compte du calcul le plus favorable.

Les autres jours fériés locaux et nationaux :

- seront chômés et payés au personnel des filières administrative et commerciale telles que définies à l'annexe classification ;
- ne seront pas chômés par le personnel de la filière technique, logistique et technologique.

Chaque salarié non distributeur bénéficiera de la récupération de 1 journée par jour férié travaillé. Les distributeurs travaillant un jour férié à la demande de l'entreprise bénéficieront d'une rémunération majorée de 100 %.

Par dérogation aux clauses de l'alinéa précédent, le 25 décembre et le 1er janvier sont chômés et payés au personnel qui aura travaillé le jour ouvrable précédent et consécutif à chacun de ces jours. Pour les distributeurs, les jours fériés chômés sont rémunérés sur la moyenne journalière des rémunérations des 3 ou des 6 derniers mois avec prise en compte du calcul le plus favorable.

Maladie

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Déclaration de la maladie ou/et de l'accident

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit ci-dessous ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

En cas de nécessité de remplacement, le contrat de travail ne peut pas être rompu durant les 8 premiers mois de l'incapacité de travail décomptés à partir de la date du premier arrêt de travail, en cas d'arrêts de travail successifs.

Dès que possible, le salarié doit avertir son employeur de la durée probable de son absence.

Le salarié doit informer l'employeur dans le délai maximal de 48 heures, tel que prévu par la législation de la sécurité sociale, à compter du premier jour de l'indisponibilité, au moyen d'un certificat médical délivré par le médecin traitant du salarié. Lorsque l'entreprise assure un complément de revenu aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié par un médecin de son choix. Après 21 jours d'absence pour maladie ou accident, lors du retour du salarié dans l'entreprise, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise du travail par la médecine du travail.

10.2. Allocations conventionnelles pour maladie et accident (non professionnel)

Conditions : le salarié doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et avoir justifié de son incapacité dans les 48 heures.

Indemnités : à compter du sixième jour d'absence, le salarié malade perçoit pendant 30 jours 90 % de sa rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois), 80 % de sa rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois) pendant les 30 jours suivants et 60 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants. Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté.

Le cumul de l'indemnisation de la sécurité sociale et du complément versé par l'entreprise ne peut avoir pour effet de porter la rémunération du salarié au-delà de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé le mois considéré.

Dans le cas où plusieurs absences pour maladie ou accident non professionnels interviennent au cours de 12 mois consécutifs, le nombre total de jours indemnisés par l'entreprise ne pourra être supérieur à la durée ci-dessus indiquée.

Cette garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités éventuellement versées par les régimes complémentaires de prévoyance.

La cure thermale ne donne pas lieu à versement des indemnités conventionnelles de maladie, même prescrite par un médecin et acceptée par la sécurité sociale, sauf si elle s'inscrit dans le cadre d'un traitement thérapeutique d'une affection entraînant une incapacité de travail.

En l'absence de régime de subrogation, le salarié qui, dans un délai de 3 mois, n'a pas remis à son employeur le décompte des indemnités journalières de la sécurité sociale est sans droit pour demander un rappel de salaire, sauf retard non imputable au salarié.

Maternité et congé parental

Article 11

11.1. Maternité

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai ou, sous réserve des dispositions légales en vigueur, prononcer une mutation d'emploi.

Pour tenir compte de la pénibilité du travail des salariées qui exercent le métier de distributrice, les entreprises doivent prendre toutes les dispositions utiles pour aménager leur travail pendant la durée de leur grossesse en leur proposant dans toute la mesure du possible un autre emploi à titre temporaire.

En l'absence d'emploi temporaire de substitution disponible, la distributrice bénéficie, à compter du sixième mois de la grossesse et jusqu'à son départ en congé maternité, d'une revalorisation de sa rémunération de 7 % pour tenir compte du temps supplémentaire nécessaire pour effectuer sa distribution.

Les autres salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail d'une demi-heure par jour à partir du sixième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité. Cet allègement d'horaire ne donne pas lieu à diminution de la rémunération. Les modalités en sont déterminées en commun entre la salariée et le chef d'entreprise.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté à la date du départ en congé maternité, un congé de 18 semaines est accordé aux salariées en état de grossesse, avec maintien de la rémunération.

L'employeur est tenu d'allouer un complément aux indemnités versées par la sécurité sociale, de telle sorte qu'il assure le maintien intégral de la rémunération pendant toute la période considérée. Pour les distributrices, le maintien est assuré sur la base de la moyenne des rémunérations perçues dans les 3 mois civils précédents le sixième mois de la grossesse.

Ce congé conventionnel est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté comme temps de travail effectif.

Le congé conventionnel et le congé légal doivent se superposer.

Les congés payés acquis au titre de la période de référence échue peuvent être pris, sans discontinuité, en totalité ou en partie, avant ou après le congé de maternité. La salariée avertit l'employeur 1 mois avant son départ par lettre recommandée avec avis de réception de la date de son départ et de la date de son retour, en précisant si cette absence inclut, en outre, une période de congés payés.

Au retour du congé de maternité, les salariées reconnues médicalement aptes au travail sont réintégrées avec tous leurs droits.

Le congé maternité indemnisé par la sécurité sociale est assimilé à une période de travail effectif pour l'octroi des avantages prévus par la présente convention collective.

11.2. Congé parental

Les salariés, père ou mère, y compris les adoptants, désirant élever un enfant de moins de 3 ans peuvent bénéficier d'un congé parental pris à temps complet ou à temps partiel.

L'employeur est tenu d'accorder le congé sollicité par périodes minimales de 6 mois et au maximum de 1 an renouvelable sur demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception notifiée 1 mois au moins avant le début du congé parental.

Le congé parental n'est pas rémunéré et suspend le contrat de travail pendant la période d'inactivité.

Le congé parental est décompté pour moitié dans le calcul de l'ancienneté. A l'issue du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et si nécessaire d'une priorité à la formation. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Accident du travail et maladie professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit se conformer à la législation relative aux accidents du travail, notamment pour la déclaration de l'accident à l'employeur. Les accidents du travail ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils motivent.

L'arrêt de travail dû à un accident au travail survenu pendant la période d'essai suspend celle-ci jusqu'à la reprise du travail.

Les absences qui résultent d'un accident du travail, dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, donnent droit à la perception d'une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur.

Lorsqu'une absence, dûment constatée par certificat médical, intervient après 1 an de présence dans l'entreprise en cas d'accident de trajet et 6 mois en cas d'accident du travail, les appointements sont maintenus dès le premier jour pendant :

- 30 jours sur la base de 90 % de la rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois) ;
- les 30 jours suivants sur la base de 80 % de la rémunération brute ;
- et les 30 jours suivants sur la base de 60 % de cette même rémunération.

Ces durées de versement sont augmentées de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté.

Les paiements sont effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre d'un régime de prévoyance.

Les périodes indemnisées d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté.

Formation professionnelle

Article 13

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que doivent réaliser en permanence les salariés au cours de leur carrière.

Chaque employeur doit garantir, au mieux et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Pour ce faire, une étroite coordination doit être mise en oeuvre entre la direction et les institutions représentatives du personnel.

Outre les stages prévus par le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la législation relative au congé individuel de formation.

Il est créé par les parties signataires de la présente convention une commission paritaire de la formation continue et de l'emploi au niveau de la profession dont le rôle consiste à :

- permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible afin d'établir un constat annuel ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle au niveau de la profession et plus particulièrement à destination des distributeurs ;
- examiner, en fonction de l'évolution économique de la branche, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et plus particulièrement à destination des distributeurs.

Cette commission se réunit au moins une fois par an.

Les parties contractantes s'engagent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans la vie professionnelle en recourant le plus largement possible aux

contrats d'apprentissage dans le cadre des dispositions des articles L. 115-1 à L. 129-1 du code du travail et des textes pris pour leur application.

Les parties contractantes s'engagent, non seulement à respecter scrupuleusement les dispositions du code du travail relatives à l'emploi des handicapés, mais à permettre, dans toute la mesure du possible, l'accès de ces derniers à la vie professionnelle en développant une politique active d'accueil et de formation.

Obligations militaires

Article 14

En vigueur étendu

Les jours de rendez-vous citoyen, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, ne sont pas déduites pour le calcul des droits à congés payés annuels.

Ces périodes ne sont pas rémunérées.

Elles peuvent être imputées sur les droits à congés payés à la demande du salarié et avec accord de l'entreprise.

Modification du contrat de travail

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Refus du salarié

Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite de l'employeur. Le salarié visé par cette mesure dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour donner sa réponse.

En cas de refus du salarié d'accepter la modification substantielle de son contrat de travail, et dans l'hypothèse où l'employeur maintient sa décision sur le fondement d'un motif économique sérieux, la rupture du contrat de travail peut intervenir dans les conditions d'un licenciement économique.

15.2. Mutations

Toute mutation d'un salarié d'une société à une autre société du même groupe appliquant toutes deux la présente convention collective donne lieu à établissement d'un avenant au contrat de travail pour mutation et reprenant, notamment, l'ancienneté acquise par le salarié dans son précédent emploi. Toute autre condition de mutation donne lieu à l'établissement d'un nouveau contrat de travail précisant, le cas échéant, les conditions de prise en compte de l'ancienneté et le nouveau statut applicable.

En l'absence de reprise d'ancienneté à l'intérieur d'un groupe, et en cas de rupture du contrat de travail sur l'initiative du nouvel employeur dans les 12 mois suivant la mutation, le salarié muté peut bénéficier des indemnités de licenciement applicables dans son entreprise d'origine et calculées en fonction de son ancienneté totale, si ce régime est plus favorable.

En cas de mutation géographique nécessitant un changement de lieu de résidence du salarié, le délai de réflexion de 1 mois peut être mis à profit par le salarié concerné pour effectuer un voyage d'étude sur ses nouvelles conditions de travail et de vie.

A ce titre, l'entreprise prendra en charge, à titre de frais professionnels, au bénéfice du salarié et de son conjoint, le remboursement d'un trajet aller-retour et les frais de séjour, sur présentation de justificatifs ou sur la base des taux de remboursement de frais prévus par les règles applicables dans l'entreprise.

Rupture du contrat de travail

Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

Article 17

En vigueur non étendu

17.1. Régime de retraite complémentaire des non-cadres.

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour tous leurs salariés, non cadres, à une caisse de retraite affiliée à l'ARRCO, au taux contractuel minimum applicable à chaque catégorie. (1)

17.2. Régime de retraite et de prévoyance des cadres.

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour leurs cadres à une institution de retraite de leur choix affiliée à l'AGIRC, au taux prévu sur les tranches B et C de la rémunération.

Les entreprises sont tenues de mettre en place les garanties minimales de prévoyance des cadres selon la législation en vigueur.

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire. (2)

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux articles 3 et 13 de l'accord ARRCO du 8 décembre 1961 (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

(2) Article exclu de l'extension comme étant contraire à l'article 8.2 de la convention collective des cadres du 14 mars 1947 (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

Indemnité de fin de carrière

Article 18

En vigueur étendu

La 'fin de carrière' ou la cessation d'activité d'un salarié peut intervenir, à la demande de l'employeur ou du salarié, sous les conditions suivantes :

- que l'intéressé soit au moins parvenu à l'âge de l'ouverture des droits à la pension de vieillesse du régime général ;
- qu'il ait été observé, de part et d'autre, un délai de préavis qui peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, aller jusqu'à 3 mois, sans pour autant être inférieur à 1 mois.

La mise à retraite d'un salarié n'est possible que dans la mesure où celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qu'il ait atteint un âge ne pouvant être inférieur à celui fixé par le code de la sécurité sociale (1).

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Si le salarié prend l'initiative de mettre fin à sa carrière, il perçoit une indemnité dite 'de fin de carrière' après 5 ans d'ancienneté, s'établissant comme suit :

- 1/2 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

En cas de départ volontaire, l'indemnité de fin de carrière n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite, telle qu'elle est prévue par la réglementation, soit par la sécurité sociale, soit par le régime de retraite complémentaire adopté par l'entreprise.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

Chapitre IV : Statuts particuliers

Dispositions applicables à la filière logistique exclusivement

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Temps plein modulé

Compte tenu des spécificités des entreprises, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps plein de la filière logistique peut être modulée sur l'année ou sur toute autre période définie dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Ainsi, la durée du travail pour les salariés à temps plein peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que la durée hebdomadaire n'excède pas 35 heures en moyenne et respecte le plafond de 1 600 heures par an. La durée minimale hebdomadaire est fixée à 28 heures et la durée maximale à 42 heures.

La durée réelle de travail peut varier de telle sorte que, calculée sur la période considérée, elle n'excède pas la durée prévue au contrat, soit 1 600 heures, par compensation des périodes de forte et faible activité.

Le programme indicatif de répartition de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de chaque période de modulation.

Préalablement à sa mise en place, le programme indicatif global est communiqué pour avis au comité d'entreprise.

Des accords d'entreprise doivent préciser les modalités de mise en oeuvre du recours au temps complet modulé, de même que ses modalités de recours au travail temporaire et au chômage partiel. Le chômage partiel sera possible s'il apparaît que les périodes basses ne pourront plus être compensées par les périodes hautes pour atteindre un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à 3 jours ouvrés en cas d'accord d'entreprise prévoyant une contrepartie pour le salarié, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l'horaire de travail ainsi que ses modalités de répartition initiales. Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité ;
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité ;
- absence d'un ou de plusieurs salariés.

Dans chaque entreprise, un compteur individuel d'heures de présence est mis en place, permettant de reporter mensuellement la situation du salarié sur la feuille de paie.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées en plus, non compensées en fin de période annuelle, sur la base d'une durée annuelle de travail de 1 600 heures.

Dans les entreprises de distribution directe ayant recours au temps plein modulé, le contingent annuel d'heures supplémentaires est limité à 90 heures.

1.2. Dispositions relatives au temps partiel modulé

Les entreprises de distribution peuvent avoir recours au travail à temps partiel modulé pour les salariés de la filière logistique. Aucun contrat de travail ne peut avoir une durée de travail inférieure à 2 heures quotidiennes, 6 heures hebdomadaires et 26 heures mensuelles (hors modulation).

Compte tenu des spécificités des entreprises, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut être modulée sur l'année.

Ainsi, la durée du travail pour les salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier au-dessous ou au-dessus de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat dans la limite de 1/3 de cette durée. La durée hebdomadaire du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à un temps plein à l'issue de la période de modulation.

Un récapitulatif mensuel des heures travaillées est annexé au bulletin de paie.

Le programme indicatif de répartition de la durée du travail et les horaires de travail sont communiqués par écrit aux salariés concernés, au début de chaque période de modulation, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à 3 jours ouvrés en cas d'accord d'entreprise prévoyant une contrepartie pour les salariés, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l'horaire de travail ainsi que ses modalités de répartition initiales. Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité ;
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité ;
- absence d'un ou de plusieurs salariés.

Le temps partiel modulé n'est pas applicable aux salariés en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 1 an.

Dispositions particulières/ statut du distributeur

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe I : Classifications Convention collective nationale du 9 février 2004

Préambule

Annexe I : Classifications.

En vigueur étendu

Le classement d'un emploi est opéré dans le cadre des différents niveaux illustrés par les parties repérées. C'est l'emploi tel qu'occupé qui détermine son classement, lequel permet ensuite de fixer un salaire minimum conventionnel.

Trois catégories d'emplois classant ont été déterminées (employés, maîtrise et cadres), et un niveau d'emploi de cadre de direction d'entreprise hors classification.

Niveau 1 : employés.

Niveau 1.1

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses simples nécessitant de l'attention en raison de leur nature.

Les consignes détaillées fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 mois.

Niveau 1.2

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles. La recherche de la conformité du travail peut comporter des difficultés courantes impliquant une prise d'initiatives dans le cadre des instructions reçues ou nécessiter des opérations de vérification.

Le contrôle immédiat du travail peut être différé dans le temps.

Niveau 1.3

D'après des instructions indiquant les tâches à accomplir, le salarié exécute un travail qualifié comportant des opérations variées à enchaîner de façon cohérente ; il est amené à prendre des initiatives.

Niveau 2 : maîtrise.

Niveau 2.1

Le travail nécessite de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées nécessitant une compétence complète dans la fonction.

Le salarié classé à ce niveau doit savoir faire preuve d'initiative, choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en oeuvre en vue de l'objectif à atteindre.

Le travail est caractérisé par la responsabilité d'activités diversifiées, la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.

Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficulté technique ou de divergence par rapport aux objectifs.

Niveau 2.2

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de projets, avec mise en oeuvre de moyens ou de procédés comportant une part d'innovation.

Ces travaux nécessitent la prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et économique, ainsi que le coût des solutions proposées.

Le salarié a une large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité et peut assurer l'animation professionnelle d'un ou de plusieurs groupes soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Il bénéficie d'une autonomie dans l'organisation de son travail.

Niveau 2.3

En sus des conditions précédentes, le travail confié suppose la prise d'initiatives et une faculté d'adaptation.

L'élaboration de solutions adaptées peut mener le salarié à proposer des modifications d'organisation et de méthode.

Niveau 3 : cadres.

Sont cadres les salariés possédant une compétence technique, administrative, juridique, commerciale et/ou financière et exerçant par délégation de l'employeur une responsabilité technique sur un secteur d'activité et/ou un commandement sur les collaborateurs de l'entreprise.

Les 3 échelons de cadres s'établissent sur la base des critères ci-après et prennent en compte la taille de l'entreprise, l'importance des équipes encadrées ou la variété des missions confiées ou leur importance géographique ou quantitative.

Les cadres assurent des fonctions pour lesquelles sont définis, dans leur spécialité et pour la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise, les politiques ou les objectifs généraux qui leur sont assignés.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité, un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie importante et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre.

Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Les cadres doivent faire preuve vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualité de formation, d'animation et de motivation. Ils prennent des décisions propres à animer et à coordonner l'activité de leurs subordonnés qu'ils ont la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Les cadres n'exerçant pas un commandement peuvent être classés à l'un ou l'autre des niveaux de cadres en raison de leur spécialisation ou de leur responsabilité. La compétence nécessaire à l'exercice de ces fonctions est acquise par l'obtention d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur ; ou par l'expérience personnelle éventuellement complétée par des études professionnelles.

Niveau 3.1

Cadre diplômé ou cadre acquérant cette qualité en raison notamment de son expérience. Il participe à l'organisation et au fonctionnement d'un service. S'il a été nommé cadre en raison de son expérience, il peut aussi diriger une équipe ou un service.

Niveau 3.2

Cadre justifiant d'une très bonne maîtrise des connaissances et des techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

Niveau 3.3

Ce niveau correspond à un niveau de cadre expérimenté.

C'est un cadre qui assume la responsabilité de l'organisation, de l'activité, de la discipline et, en général, du fonctionnement d'un service ou de plusieurs services.

Niveau 4 : cadres de direction d'entreprise.

Ces cadres ont la responsabilité de l'activité opérationnelle qui leur est confiée au niveau de l'ensemble de l'entreprise. Ils sont placés hors classification.

Emplois repères

Annexe I : Classifications.

En vigueur étendu

Les emplois repères résultant des critères de classement qui précèdent sont identifiés par filières, sans qu'il en résulte nécessairement une appartenance d'un poste à une unique filière. Les emplois repères permettent aux intéressés de situer et classer les postes de l'entreprise par rapport à la grille de classement et de rémunération.

Les emplois repères constituent une illustration professionnelle de la ventilation des tâches et de la répartition des responsabilités qui doit être adaptée à chaque structure.

Filière administrative

Annexe I : Classifications.

En vigueur étendu

Niveau 1 : employés administratifs.

Niveau 1.1

Standard, accueil, dactylographe, secrétaire administratif :

Employé administratif, employé chargé d'assurer le travail matériel de secrétariat et de préparation de la facturation et tout autre travail sur documents chiffrés émanant des services administratifs, techniques ou commerciaux (circulation de correspondance, notes et services, mise à jour de fichiers, saisie des données, classement de dossiers), travaux d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement et autres travaux divers simples. Assure les relations téléphoniques avec les clients et les différents services de l'entreprise. Maîtrise les logiciels bureautiques courants.

Fonction évolutive en 1.2.

Niveau 1.2

Aide comptable :

Saisit les écritures, établit la comptabilité (matière, fournisseur, client, personnel etc.) et tous documents de gestion. Prépare les états de rapprochement et relève les anomalies. Fonction évolutive vers le classement en 1.3 pour les employés confirmés.

Secrétaire administratif :

Assure le travail matériel de secrétariat notamment dactylographie, classement, tenue d'agendas, rédaction de courriers simples. Utilise les logiciels bureautiques courants.

Niveau 1.3

Assistant comptable :

Aide comptable qui établit les documents de gestion et/ou les états de trésorerie sous le contrôle d'un responsable comptable.

Fonction évolutive en niveau 2.1 pour les employés confirmés.

Adjoint ou assistant administratif :

Suit au plan administratif et technique les dossiers du service auquel il est affecté sous les instructions d'un responsable administratif.

Fonction évolutive en 2.1.

Niveau 2 : maîtrise.

Niveau 2.1

Programmeur informatique :

Prépare et établit les programmations à partir des analyses et cahiers des charges communiqués.

Fonction évolutive au niveau 2.2 ou 2.3 selon l'expérience, les connaissances et la taille de l'entreprise.

Niveau 2.2

Comptable :

Outre les tâches habituelles de comptabilité, le salarié doit être capable de dresser des statistiques et de réunir les éléments d'un contrôle de gestion et des prévisions de trésorerie. Il prépare les éléments du bilan et du compte de résultat.

Le salarié peut avoir une responsabilité précise sur un domaine particulier où il exerce son expertise (fournisseurs...).

Fonction évolutive au 2.3 et 3.1 selon expérience, diplômes et taille de l'entreprise.

Secrétaire de direction :

Secrétaire administratif attaché à une direction, ayant formation, qualité et expérience lui permettant de prendre des initiatives ou des responsabilités, sur directives de son supérieur hiérarchique.

Fonction évolutive en 2.3 selon expérience et taille du service ou de la direction.

Niveau 2.3

Responsable de comptabilité, d'administration de personnel, d'informatique :

Etablit, supervise et contrôle les opérations relevant de sa spécialité. Fonction évolutive en niveau 3.

Assistant de direction :

Fonction évolutive en niveau 3.1.

Niveau 3 : cadres.

Cadres administratifs, comptables ou informatiques, responsables d'un ou de plusieurs départements dans l'entreprise dont ils animent et coordonnent les différentes activités.

Niveau 4 : cadres de direction d'entreprise.

Cadres supérieurs participant à l'élaboration de la politique et la stratégie de l'entreprise.

Filière commerciale **Annexe I : Classifications.**

En vigueur étendu

Niveau 1 : employés à vocation commerciale.

Niveau 1.1

Employé administratif :

Employé chargé d'assurer le travail matériel de secrétariat et de préparation de la facturation et tout autre travail sur documents chiffrés émanant des services administratifs, techniques ou commerciaux (circulation de correspondance, notes et services, mise à jour de fichiers, saisie des données, classement de dossiers), travaux d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement et autres travaux divers simples. Assure les relations téléphoniques avec les clients et les différents services de l'entreprise. Maîtrise les logiciels bureautiques courants.

Niveau 1.2

Secrétaire technique et/ou commercial :

Employé chargé d'assurer, outre les fonctions de secrétaire administratif, les travaux nécessaires à la préparation et au suivi d'un acte commercial sur directives écrites et orales. Fonction évolutive en niveau 1.3 selon expérience.

Niveau 1.3

Assistant commercial :

Personnel assurant l'interface entre le client et les différents services de l'entreprise en relation directe avec un ou plusieurs commerciaux dans la gestion des clients. Fonction évolutive en niveau 2.1 selon expérience.

Niveau 2 : maîtrise.

Niveau 2.1

Commercial, attaché technico-commercial :

Personnel commercial ayant la responsabilité de la prospection, du démarchage et du suivi de la clientèle dans un ou plusieurs centres de distribution. Traite les commandes, est habilité à signer les contrats de vente pour le compte de l'entreprise, conformément aux directives de celle-ci.

Fonction évolutive en niveau 2.2, 2.3 et 3.1 selon l'expérience, l'importance des secteurs confiés et la typologie de clientèle.

Niveau 2.2

Responsable technico-commercial de centre :

Responsable technique de centre assurant également la responsabilité du démarchage et du suivi de la clientèle du centre.

Fonction évolutive en niveau 2.3 et 3.1 selon l'expérience, la taille du centre confié et la typologie de clientèle.

Assistant marketing :

Collecte des informations et données économiques et effectue des études de marchés et d'impact en fonction des indications qui lui sont données par sa direction. Peut analyser de façon autonome les tendances des marchés, fonction support à la fonction commerciale. Fonction évolutive en niveau 2.3 et 3.1 selon l'expérience et la complexité des marchés confiés.

Niveau 3 : cadre.

Exemples :

Niveau 3.1

Cadre commercial :

Personnel commercial ayant la responsabilité de la prospection, du démarchage et du suivi de la clientèle d'un ou de plusieurs centres de distribution et en particulier la clientèle régionale et/ou nationale. Traite les commandes, est habilité à signer les contrats de vente pour le compte de l'entreprise, conformément aux directives données par celle-ci.

Niveau 3.2

Responsable marketing :

Responsable des études d'impact et de projets de communication sur instruction de son directeur auquel il rend compte de ses missions. Assiste les directions dans l'élaboration de leurs stratégies. Détermine les potentialités de vente et participe à des actions promotionnelles.

Chef des ventes :

Personnel commercial très confirmé dans l'entreprise, outre les responsabilités commerciales du commercial ou de l'attaché technico-commercial, assure la direction et l'animation d'un ou plusieurs commerciaux ou attachés technico-commerciaux.

Niveau 3.3

Directeurs régionaux commerciaux et/ou techniques :

Personne assurant la direction de plusieurs responsables de centre techniques ou technico-commerciaux ou attachés commerciaux ou chefs des ventes. Chargé de l'organisation et de la coordination des différents centres de distribution dont ils ont la charge dans le respect des directives de la direction générale.

Niveau 4 : cadre de direction d'entreprise.

Cadres supérieurs participant à l'élaboration de la politique et la stratégie de l'entreprise.

Filière technique logistique et technologique

Annexe I : Classifications.

En vigueur étendu

Niveau 1 : exploitation logistique.

Niveau 1.1

Distributeur :

Salarié assurant le chargement, la préparation et la distribution en boîtes aux lettres et/ou en dépôt des documents, échantillons, journaux gratuits et autres matériels publicitaires sur les secteurs géographiques qui lui sont confiés par les responsables de l'établissement auquel il est rattaché. Il leur transmet les observations utiles pour optimiser la distribution.

Préparateur-manutentionnaire :

Personnel assurant le chargement/déchargement ainsi que la préparation des tournées et les quantités par secteur.

Chauffeurs - Livreurs - Coursier :

Personnel assurant le comptage, l'enlèvement, le transport et la livraison des documents et journaux destinés à la distribution entre les clients, les distributeurs, et les agences.

Niveau 1.2

Distributeur :

Salarié dont la distribution constitue l'essentiel de l'activité. Il a une connaissance professionnelle étendue à la zone habituelle d'activité de son centre de rattachement et effectue régulièrement des tâches connexes à la distribution au sein de la filière logistique (chauffeur livreur, préparateur - manutentionnaire, recenseur-étalonneur). Il participe ponctuellement à des opérations de contrôle.

Contrôleur :

Salarié assurant, sous le contrôle de sa hiérarchie, les fonctions de contrôle de la qualité de distribution sur tous les secteurs de distribution qui lui ont été confiés. Il peut transmettre aux distributeurs les informations nécessaires à la bonne réalisation des tournées.

Fonction évolutive en 1.3.

Recenseur-étalonneur :

Salarié chargé de relever, par voie d'observations, toutes les informations nécessaires d'une zone donnée en vue de réunir des éléments de classification et de mettre à jour les plans.

Magasinier :

Responsable des flux entrants et sortants et du comptage des stocks.

Fonction évolutive en 1.3.

Niveau 1.3

Technicien logistique :

Il est chargé de toute tâche de logistique et d'organisation des opérations techniques qui lui sont confiées par les responsables de l'établissement auquel il est rattaché. Il participe ponctuellement à la distribution et à son contrôle.

Fonction évolutive en 2.1.

Niveau 2 : maîtrise.

Niveau 2.1

Adjoint au responsable technique de centre :

Sous sa direction, assiste le responsable de centre dans l'accomplissement de ses missions. Est capable de remplacer le responsable de centre en cas de besoin. Est chargé du contrôle de la distribution sur le centre de distribution en suivant les directives du responsable de centre. Il participe à la gestion du centre.

Evolutif en 2.2 selon la taille du centre.

Cartographe :

Met au point selon les instructions de la hiérarchie des graphiques, bases de données, statistiques, cartouches, plans, cartes et légendes et est responsable de leur mise à jour. Suit les évolutions selon les indications des contrôleurs et de sa hiérarchie.

Fonctions évolutives à 2.2 et 2.3 selon expérience et taille de l'entreprise.

Niveau 2.2

Responsable technique de centre :

Responsable du fonctionnement d'un centre de distribution, chargé de l'organisation du travail du personnel placé sous son autorité. Il participe au recrutement du personnel de distribution et du contrôle ainsi que de l'établissement de tous les documents destinés au siège dans le cadre et le respect des instructions et directives qui lui sont données par la direction. Il est responsable de la qualité des prestations mises en oeuvre dans le centre.

Fonction évolutive en niveau 2.3 selon l'expérience et la taille du centre.

Niveau 3 : cadre.

Niveau 3.1

Responsable de centre/chargé de recrutement.

Niveau 3.2

Responsable régional technique et/ou commercial :

Personne assurant la direction de plusieurs responsables de centre techniques ou technico-commerciaux ou attachés commerciaux ou chefs des ventes. Chargé de l'organisation et de la coordination des différents centres de distribution dont ils ont la charge dans le respect des directives de la direction générale.

Fonction évolutive en 3.3. selon l'expérience et la taille de l'entreprise.

Niveau 4 : cadre de direction d'entreprise.

Cadres supérieurs participant à l'élaboration de la politique et la stratégie de l'entreprise.

Dispositions transitoires.

Délai :

Le classement des emplois et l'affectation des collaborateurs devront être réalisés dès l'entrée en vigueur de la convention collective et au plus tard 18 mois après son dépôt et 12 mois après son extension.

Information collective et individuelle :

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel d'une part, et l'ensemble du personnel d'autre part, sont informés du présent dispositif conventionnel. L'employeur établit, notamment, une description de chaque poste de l'entreprise et sa position par rapport aux niveaux de la grille.

L'employeur ou son représentant reçoit chaque salarié ; il examine avec l'intéressé le contenu du poste et lui remet un document précisant le projet de classement de son emploi et les caractéristiques le justifiant.

Règlement des difficultés :

Dans le délai de 1 mois à compter de la remise de ce document, le collaborateur pourra contester par écrit le classement de l'emploi qu'il occupe, en motivant sa contestation et en précisant le classement estimé convenir.

Dans le délai de 1 mois à compter de la réception par l'employeur de l'écrit de contestation du collaborateur, celui-ci devra être reçu par l'employeur ou son représentant à un entretien au cours duquel le collaborateur aura la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou par un salarié de l'entreprise.

En cas de défaut d'accord, dans le cadre d'une contestation visée au point précédant, l'employeur confirme dans le mois suivant, par écrit, au salarié, le classement qu'il attribue au poste.

Le collaborateur ou l'employeur a la possibilité de saisir la commission paritaire d'interprétation en cas de difficulté d'interprétation.

Bilan :

Une fois les opérations de classifications réalisées, l'employeur en informe le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et signale les éventuelles difficultés.

Un bilan des opérations de classement sera établi au niveau de la profession, par la commission paritaire d'interprétation, dans le cadre d'une première réunion tenue à la fin du premier exercice suivant l'entrée en vigueur de la convention.

Annexe II : Rémunérations minimales Convention collective nationale du 9 février 2004

Rémunérations minimales

Annexe II : Rémunérations minimales.

En vigueur étendu

Selon la classification des emplois en annexe I.

(Montant en euros du salaire minimal mensuel)

Niveau 1 :

1.1 = 1 172,74

1.2 = 1 250

1.3 = 1 330

Niveau 2 :

2.1 = 1 360

2.2 = 1 420

2.3 = 1 465

Niveau 3 :

3.1 = 1 640

3.2 = 1 850

3.3 = 2 190

Niveau 4 : 2 875

Les négociateurs s'engagent, lors des négociations salariales ultérieures à maintenir un écart de 77 Euros minimal entre le niveau 1.1 et le niveau 1.2. Le niveau 1.1 ne saurait être inférieur au SMIC.

En cas de promotion d'un agent de maîtrise au statut cadre, son éventuelle prime d'ancienneté est intégrée, en valeur absolue, dans son nouveau salaire.

Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant des garanties mensuelles de rémunération et sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

Annexe III : Rémunération minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP Convention collective nationale du 9 février 2004

Annexe III : Rémunération minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP.

En vigueur étendu

1. Forfait attente + chargement (à partir de l'heure de convocation du distributeur) : 1/4 d'heure + paiement de tout 1/4 d'heure commencé.

2. Cadence de distribution (nombre de BAL distribuées par heure) :

Cf. page suivante.

3. Préparation des poignées (1) :

Prix pour 1 000 boîtes aux lettres.

Attente résultat de l'expertise de l'ANACT.

4. Temps de déplacement dépôt/secteur :

Urbain : paiement de la distance dépôt/secteur sur la base de 25 km/heure.

Suburbain : paiement de la distance dépôt/secteur sur la base de 40 km/heure.

Rural : paiement de la distance dépôt/secteur sur la base de 60 km/heure.

Frais de déplacement :

Paiement des kilomètres aller dépôt/secteur + kilomètres inter-commune sur les secteurs ruraux.

Tarif kilométrique 0,33 Euros + forfait secteur 1,52 Euros.

Remboursement des frais de stationnement sur présentation de justificatifs.

Indemnisation assurance : à étudier dans le cadre du groupe de travail ad hoc.

Cadence de distribution (nombre de BAL distribuées par heure)

poids de poignée	URBAIN				SUBURBAIN						RURAL					
	U1		U2		S1		S2		S3		R1		R2		R3	
	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini
0 à 100 g	570	460	510	375	420	340	360	310	290	230	225	160	140	90	90	70
100 à 150 g	545	440	480	350	400	330	350	285	275	220	220	150	135	90	90	70
150 à 200 g	530	425	460	335	380	315	320	270	270	210	210	145	130	85	85	65
200 à 250 g	510	410	440	320	360	290	300	260	260	200	200	130	125	85	85	65
250 à 300 g	485	400	420	305	340	280	290	250	250	190	190	125	120	80	80	60
300 à 350 g	480	385	400	290	330	270	280	240	240	180	180	115	115	75	75	55
350 à 400 g	445	350	370	280	290	240	250	210	210	160	160	110	105	70	70	55
400 à 450 g	420	340	360	260	270	225	235	195	195	150	150	100	100	65	65	55
450 à 500 g	395	315	330	240	260	210	220	180	180	140	140	90	95	65	65	55

Au-delà de 500 grammes : tournée spécifique.

(1) Voir également l'avenant du 16 juin 2004.

Définition des secteurs

Annexe III : Rémunération minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP.

En vigueur étendu

I. - DEFINITION DES SECTEURS

Urbain 1 :

Habitat collectif : 100 à 95 %.

Habitat individuel : 0 à 5 %.

Secteurs constitués d'habitat collectif vertical, dans les grands ensembles concentrés, plus commerces (= habitat individuel).

Urbain 2 :

Habitat collectif : 95 à 75 %.

Habitat individuel : 5 à 25 %.

Secteurs de ville constitués d'habitat neufs ou anciens, collectif ou individuel.

Suburbain 1 :

Habitat collectif : 55 à 75 %.

Habitat individuel : 25 à 45 %.

Secteurs situés en zone suburbaine, avec habitat collectif résidentiel et zone pavillonnaire concentrée plus commerces.

Suburbain 2 :

Habitat collectif : 45 à 55 %.

Habitat individuel : 45 à 55 %.

Secteur situé en zone suburbaine, constituée également d'habitat collectif ou individuel, en zone pavillonnaire concentrée ou SIDEX plus commerces.

Suburbain 3 :

Habitat collectif : 25 à 45 %.

Habitat individuel : 55 à 75 %.

Secteur situé en zone suburbaine, constitué d'habitat individuel, villas et pavillons espacés plus commerces.

Rural 1 :

Habitat collectif : 10 à 25 %.

Habitat individuel : 75 à 90 %.

Secteur en zone rurale constitué d'habitat ancien en un ou plusieurs petits villages distribués de panneaux à panneaux + habitat moderne limitrophe.

Rural 2 :

Habitat collectif : < de 10 %.

Habitat individuel : > à 90 %

Secteur en zone rurale, hors village et lotissement, surtout constitué d'habitat individuel neuf ou ancien regroupé en hameau, lieux-dits ou SIDEX plus commerces.

Rural 3 :

Habitat collectif : < 3 %.

Habitat individuel : > 97 %.

Habitat individuel diffus en zone rurale hors SIDEX. Secteur situé en zone commerciale et/ou en zone industrielle.

II. - Détermination des cadences

Annexe III : Rémunération minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP.

En vigueur étendu

Pour positionner entre borne haute et borne basse la cadence de distribution applicable à un secteur donné, il est notamment tenu compte des paramètres suivants :

- la topographie du secteur (analyse de critères tels que la densité horizontale et verticale, la distance linéaire du secteur, les éléments géographiques ayant un effet sur la vitesse de déplacement du distributeur) ;
- le nombre total de boîtes à lettres d'un secteur (ratio points de remise/points de distribution) ;
- les problèmes d'accessibilité aux boîtes à lettres en zones urbaines (horaires, codes, passes) mais aussi en zones rurales ;
- la prévention des risques (existence de ZUS : zone urbaine sensible) et présence d'animaux dangereux ou agressifs ;
- la prise en compte des problèmes de stationnement, en zone urbaine notamment ;
- le ratio ' nombre de points de dépôts/nombre de points de distribution '.

Dans les cas spécifiques de :

- distribution d'échantillons ou de formats nécessitant un pliage préalable ;
- modifications substantielles des conditions climatiques ;

des cadences particulières sont déterminées en tenant compte, notamment, des équipements mis à la disposition du distributeur.

III. - Mise en oeuvre et contrôle

Annexe III : Rémunération minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP.

En vigueur étendu

Une cadence de distribution est affectée à chaque secteur. Elle est validée par le responsable du site de distribution.

Les données suivantes, consolidées par site, sont communiquées trimestriellement au CHSCT :

- nombre de secteurs pour lesquels la fourchette haute/basse a été utilisée et dispersion des secteurs au sein des fourchettes ;
- effet sur la quantification de la charge globale de travail sur l'entité ;
- motifs des utilisations des fourchettes ;
- nombre de contestations et suites données.

Le CE est informé des actions à engager pour corriger les éventuelles dérives constatées.

Le CHSCT participe aux décisions d'actions à mettre en oeuvre.

Ces informations sont communiquées par chaque entreprise à la commission paritaire de suivi de la branche. Ses représentants prennent en charge la consolidation de ces informations par entreprise. Ces données éclairent la commission dans son rôle d'interprétation, de contrôle, et de révision de la présente convention et de ses annexes.

Avenant du 16 juin 2004 relatif à la rémunération de temps de préparation des poignées

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la distribution directe (SDD).
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CGC ; CGT.

Rémunération de temps de préparation des poignées.

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2.2.1.2 du chapitre IV de la convention collective nationale de la distribution directe, les parties signataires sont convenues de la définition du temps de préparation des poignées et de la détermination de sa rémunération minimum.

Cet avenant s'intègre au point 3 de l'annexe III de la CCN de la distribution directe.

Il est donc soumis à la procédure d'extension au même titre que celle-ci.

Préparation des poignées

1. Définition

L'activité de préparation assumée par le distributeur s'entend de l'assemblage des documents dont il assure la distribution, cette tâche pouvant être décrite à partir des opérations suivantes :

- mise en place du chantier ;
- saisie des documents composant la poignée ;
- tassement des documents de la poignée ;
- mise en tas des poignées ;
- ligaturage ;
- évacuation des poignées constituées et ;
- approvisionnement (réassort) du plan de travail.

Cette activité est rémunérée pour toute prise de documents par le distributeur, donnant lieu à l'établissement d'un bon de travail, dès lors que le nombre de documents à assembler pour constituer une poignée est au moins égal à un porteur + 2.

C'est le nombre de documents qui figurent sur la feuille de route (ou bon de travail) remise au distributeur qui fixe les conditions dans lesquelles le temps de préparation nécessaire est rémunéré suivant le barème ci-dessous.

De ce fait, il est entendu entre les parties signataires du présent avenant que si l'organisation du travail dans le dépôt, les impératifs du poids total en charge du véhicule ou des problèmes de livraisons des documents obligent le distributeur à fragmenter la prise des documents, y compris sur plusieurs jours, ce dernier conserve la garantie que son temps de préparation sera rémunéré sur la base de la totalité des documents portés sur sa feuille de route.

A défaut, c'est-à-dire si la feuille de route initiale est de fait fragmentée, un quart d'heure d'attente supplémentaire doit être payé au distributeur à chaque fois qu'il est contraint de retourner au dépôt pour chercher un complément de documents en regard du nombre total d'objets prévus à sa feuille de route.

2. Barème de décompte du temps de préparation

Chaque document pris en charge par le distributeur est supposé générer un temps de préparation dans la constitution d'une poignée à partir d'un porteur + 3 documents.

Ce temps de préparation est comptabilisé dans le temps de travail prévu au contrat du distributeur, et donc rémunéré sur la base du taux horaire correspondant à son positionnement dans la grille de classification, à raison de :

- 1"56 par document pour les 4 600 premiers documents ;
- 1"71 par document du 4 601e au 6 700e document ;
- 2"00 par document à partir du 6 701e document et au-delà.

D'autre part, un forfait de préparation en temps est institué dans le cas où la poignée n'est constituée que de 1 porteur + 2 documents.

Ce forfait, comptabilisé dans le temps de travail prévu au contrat du distributeur, et donc rémunéré sur la base du taux horaire correspondant à son positionnement dans la grille de classification, est de 60' pour 1 000 poignées, soit l'équivalent de 1"2 par document.

Sur une même feuille de route ou bon de travail peuvent coexister les 2 types de préparation (avec ou sans assemblage). Dans ce cas, la rémunération applicable à chaque type de préparation tel que prévu par le présent accord (assemblage et forfait) se cumule.

La date d'effet du présent accord est la même que celle prévue pour la mise en application de la convention collective nationale de la distribution directe, dans les conditions prévues à son article 3.2 du chapitre Ier.

Fait à Paris, le 16 juin 2004.

Avenant du 16 juin 2004 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Règlement intérieur de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

En vigueur non étendu

Le présent règlement intérieur a pour objet de compléter et préciser les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation instituée à l'article 7 des dispositions générales de la convention collective nationale de la distribution directe.

Il définit les moyens dont dispose la commission paritaire pour remplir les missions qui lui sont dévolues aux articles 7.2 et 7.3 de la convention collective.

1. Siège de la commission paritaire

Le siège de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est celui du syndicat de la distribution directe, qui assure le secrétariat de la commission.

2. Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés, signataires de la convention collective d'une part, et d'un nombre égal de représentants du syndicat de la distribution directe d'autre part.

Les organisations syndicales de salariés, de même que le syndicat de la distribution directe procèdent à la désignation de leurs représentants auprès du secrétariat de la commission. Les mandats des représentants à la commission paritaire sont à durée indéterminée. Ils peuvent être annulés et remplacés à tout moment sur simple courrier adressé au secrétariat de la commission paritaire.

3. Saisine et convocation

Qu'il s'agisse d'un litige portant sur une difficulté d'interprétation de la convention collective de la distribution directe, d'un conflit collectif ou d'un différend de nature individuelle lié à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est obligatoirement saisie par le biais d'une ou plusieurs organisations de salariés ou d'employeurs, signataires de la convention collective.

L'organisation signataire ainsi saisie demande la convocation d'une réunion de la commission paritaire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire défini à l'article 1er du présent règlement conformément à l'article 7.1 de la convention collective nationale de la distribution directe.

La demande doit être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comportant les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

Sous les directives du président de la commission paritaire, le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine ou à défaut dans la réunion du mois suivant.

Avec la convocation, chaque membre de la commission paritaire reçoit d'une part un pouvoir utilisable dans le cas où il ne pourrait participer à la séance de la commission et, d'autre part, un jeu des éléments communiqués par l'organisation qui a saisi la commission paritaire.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

4. Parité et quorum

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres par collège sont présents ou valablement représentés.

A cet effet, tout membre de la commission paritaire empêché peut donner pouvoir à un représentant de la commission appartenant obligatoirement à son collège. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par représentant.

5. Fonctionnement et moyens de la commission paritaire

La présidence de la commission paritaire est dévolue à un représentant du syndicat de la distribution directe, nommément désigné. Le président ne prend

pas part aux votes et n'est donc pas inclus dans le décompte des membres présents ou représentés pour assurer le quorum.

Le président dirige les débats dans le respect des dispositions des articles 7.2 et 7.3 des dispositions générales de la convention collective qui déterminent le rôle assigné à la commission paritaire.

Un secrétaire de séance est élu parmi les représentants du collège salariés. Sous le contrôle des membres de la commission paritaire présents à la séance, le secrétaire est chargé de rédiger les conclusions arrêtées par la commission paritaire, qui peuvent prendre la forme d'un simple relevé de discussion, d'un avis ou d'un procès-verbal de conciliation.

5.1. Fonctionnement de la commission paritaire dans son rôle d'interprétation

La commission paritaire est chargée d'examiner et de tenter de régler toute difficulté d'interprétation de la convention collective ou de ses avenants, dans le cadre de sa saisine par une ou plusieurs organisations signataires.

Dans ce cadre, elle peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents et représentés ;

- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer l'examen de ladite clause à la procédure de révision prévue à l'article 6.2 des dispositions générales de la convention collective. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions conventionnelles relatives à la procédure de révision, des négociations devront s'engager au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission paritaire d'interprétation.

5.2. Fonctionnement de la commission paritaire dans sa mission de conciliation

a) Conciliation portant sur un litige individuel

La commission paritaire peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une difficulté d'interprétation ou d'application d'une disposition de la convention collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission paritaire, dont le rôle est de tenter de se faire concilier les parties.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission paritaire délibèrent hors leur présence.

- Si le litige tient à une difficulté d'application d'une clause conventionnelle et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à se concilier, la commission paritaire rend un avis pris à la majorité des voix des membres présents et représentés.

La commission paritaire de conciliation n'a pas de compétence d'arbitrage. Par voie de conséquence, les parties qui refusent de se soumettre à l'avis de la commission paritaire recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes.

- Si le litige à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 5.1 du présent règlement intérieur. Les parties au litige sont tenues de respecter l'avis de la commission paritaire, à moins que celle-ci ait décidé de renvoyer la question à la procédure de révision.

b) Conciliation dans le cadre d'un conflit collectif

La commission paritaire est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Il s'ensuit que le président doit la réunir le plus rapidement possible après saisine par la partie au conflit la plus diligente.

La commission paritaire peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après avis arrêté à la majorité des 2/3 de ses membres présents et représentés.

Si les recommandations de la commission paritaire sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la commission paritaire peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

6. Procès verbaux

Le secrétaire de séance rédige sur le champ les procès-verbaux de conciliation afférents aux litiges individuels ou collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Les procès-verbaux de conciliation sont signés par le président, les membres de la commission paritaire présents à la séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission paritaire entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Le secrétaire de séance rédige les avis rendus par la commission paritaire dans le cadre de sa mission d'interprétation des dispositions de la convention collective.

Les avis sont signés par le président et l'ensemble des membres de la commission paritaire présents à la séance.

Procès-verbaux de conciliation et avis sont adressés en copie par le secrétariat de la commission paritaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la date de la réunion :

- aux parties au litige ou au conflit ;

- à l'ensemble des membres de la commission paritaire.

Il est tenu au siège de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation un registre de ces procès-verbaux et avis.

7. Indemnisation des membres de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Pour participer aux réunions de la commission paritaire convoquées suivant les dispositions de l'article 3 du présent règlement intérieur, des autorisations d'absence sont accordées par les employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale. Ces absences ne doivent donner lieu à aucune perte de salaire.

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés par la participation aux réunions de la commission paritaire sont remboursés par le syndicat de la distribution directe, conformément aux dispositions de l'accord portant sur l'indemnisation des membres de la commission paritaire de branche.

Avenant n° 3 du 24 novembre 2004 relatif à l'adhésion à l'AFDAS

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la distribution directe (SDD).
Organisations de salariés	Fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ; Fédération poste et télécommunication (FUPT) CFDT ; Fédération des employés et cadres (FEC) FO ; Syndicat national de presse, édition et publicité (SNPEP) FO ; Fédération CFTC des postes et télécommunications ; Syndicat national des cadres et techniciens de la promotion publicité (SNCTPP) CFE-CGC ; CGT-FILPAC.

Adhésion à l'AFDAS

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer, en application des dispositions de l'article L. 132-5 du code du travail.

Ce champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des activités visées à l'article 2 du chapitre Ier de la convention collective nationale de la distribution directe et qui sont généralement identifiées dans la nomenclature d'activités françaises sous le code NAF 74.4 A.

Adhésion à l'AFDAS

Dans le prolongement de la convention collective nationale de la distribution directe, les parties signataires du présent accord décident d'adhérer à l'OPCA AFDAS. Cette adhésion emporte ratification des textes et accords fondateurs de l'organisme : avenant du 13 décembre 1994 à la convention du 12 septembre 1972 portant création de l'AFDAS, statuts adoptés par l'assemblée générale du 24 juin 2004.

Création d'une commission paritaire de la distribution directe au sein de l'AFDAS

Les parties signataires décident de constituer au sein de l'AFDAS une commission paritaire ainsi désignée ' commission paritaire de la distribution directe '.

Sa mission sera d'aider les entreprises à mettre en oeuvre les orientations définies en matière de formation professionnelle par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, telle que visée à l'article 13 du chapitre III de la convention collective nationale de la distribution directe.

La commission paritaire de la distribution directe au sein de l'AFDAS aura également pour mission de gérer paritairement les budgets alloués par le conseil d'administration.

A cet effet, la commission aura tous pouvoirs de décision, par délégation du conseil d'administration, en ce qui concerne le traitement des dossiers et l'attribution des fonds au profit des salariés et des entreprises de la branche, dans le respect des règles de fonctionnement général de l'AFDAS et dans le cadre du contrôle exercé par son conseil d'administration.

La commission paritaire de la distribution directe au sein de l'AFDAS mettra en oeuvre, dès sa création, des moyens d'information auprès des entreprises de la branche, en collaboration avec les services de l'AFDAS, portant notamment sur les procédures de versement des contributions, les services proposés par l'AFDAS, les modalités de fonctionnement de la commission paritaire.

Dans le même esprit, il sera mis à la disposition des entreprises les moyens d'informer leurs salariés.

La commission paritaire de la distribution directe constituée au sein de l'AFDAS est composée de :

- un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ;
- un nombre égal de représentants désignés par le syndicat de la distribution directe.

Toutefois, en application des dispositions de l'article 5 bis des statuts de l'AFDAS, les organisations syndicales de salariés ne disposant chacune que d'un seul poste au sein de la commission paritaire peuvent désigner un suppléant, appelé à siéger en l'absence du titulaire.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire seront définies par un règlement intérieur.

Financement de la formation professionnelle

Les parties signataires décident que les entreprises de la branche devront obligatoirement verser à l'AFDAS les contributions suivant les taux définis par accord collectif de la branche et, pour l'exercice 2004, au taux légal.

Les parties signataires du présent accord recommandent aux entreprises de la branche qui ne disposent pas de structure interne de formation, ou qui ne souhaitent pas gérer directement les fonds disponibles au financement d'un plan de formation, de confier à l'AFDAS la gestion de ces fonds (contribution égale à 0,9 % pour les entreprises de 10 salariés et plus).

Les entreprises disposant d'un reliquat de budget sur leurs plans de formation sont également invitées à en effectuer le versement à l'AFDAS.

Dispositions finales : effets de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

1. Les dispositions du présent accord sont rendues obligatoires à toutes les entreprises adhérentes au syndicat de la distribution directe à compter du 1er janvier 2005, sur les contributions à verser au titre des salaires de l'année 2004.
2. Les dispositions du présent accord seront rendues obligatoires et opposables à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 24 novembre 2004.

Avenant n° 4 du 20 avril 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat de la distribution directe,
Organisations de salariés	La fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ; La fédération unifiée des postes et des télécommunications (FUPT) CFDT ; La fédération des employés et cadres (FEC) FO ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération CFTC des postes et télécommunications ; Le syndicat national des cadres et techniciens de la promotion et de la publicité (SNCTPP) CGC ; La FILPAC-CGT,

Préambule

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle, dans le nouveau contexte législatif issu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Le présent accord est notamment conclu dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 et de leurs avenants complémentaires.

Il a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une plus forte mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

En particulier, il est destiné à permettre aux entreprises de la branche de favoriser le maintien dans l'emploi par l'adaptation des salariés tant au changement des techniques qu'à l'évolution des emplois.

Il prévoit en outre un certain nombre de moyens permettant aux salariés des entreprises de la branche de développer en temps opportun des connaissances, des compétences, des savoir-faire et des qualifications leur conférant les capacités d'adaptation aux évolutions des métiers et des emplois. Ces moyens de formation permettent ainsi de réaliser la nécessaire convergence entre les besoins de développement économique des entreprises et les aspirations des salariés en termes d'évolution de leurs connaissances, compétences, aptitudes professionnelles et de promotion sociale.

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord de branche sur tous les points touchant à la mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du travail et ce conformément à l'article L. 132-23 de celui-ci. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant dans le présent accord de branche.

TITRE Ier : Champ d'application

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est national et comprend - à l'exception des contributions visées au 4e alinéa de l'article L. 951-1 et au 3e alinéa de

l'article L. 952-1 du code du travail - les départements d'outre-mer, en application de l'article L. 132-5 du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 2, chapitre Ier ' Dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises de distribution directe ', identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, sous le code NAF 744 A.

TITRE II : Les orientations de la formation professionnelle privilégiée par la branche

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur souhait de mettre en place les moyens adaptés pour permettre aux entreprises de la branche de développer la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Cet objectif s'inscrit dans la détermination par la branche, d'une part, de publics spécifiques et, d'autre part, de grandes orientations en matière de formation professionnelle de nature à permettre l'amélioration des qualifications des salariés au sein des entreprises de distribution directe. Il a également pour objet une plus grande dynamique d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi dans l'entreprise ainsi qu'à leur insertion dans le cadre d'une éventuelle reconversion.

Les publics spécifiques

Formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent identifier des publics spécifiques, pour lesquels les possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation sont encouragés, à savoir :

- les salariés pour lesquels seraient identifiés des besoins de formation afin de remplir l'objectif des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes, tel que rappelé au chapitre IV du présent accord ;
- les salariés reconnus handicapés par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) ;
- les salariés visés par une mesure impliquant un changement de métier et ceux nouvellement promus à des fonctions d'encadrement ;
- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle et se trouvant en difficulté pour le maintien dans leur emploi, ainsi que les salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant bénéficié d'aucune évolution de carrière ;
- les salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 5 ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de 5 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;
- les salariés n'ayant pu accéder au cours des 3 dernières années civiles à une action de formation reconnue au titre de la formation professionnelle continue.

Les orientations privilégiées de formation

Formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Les orientations privilégiées par la branche professionnelle en matière de formation consistent à, sans que l'ordre de cette énumération de revête un caractère préférentiel :

- renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (lire, écrire, interpréter, comptabiliser) ;
- permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail ;
- développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou d'encadrement ;
- favoriser les moyens de reconversion du personnel dans l'objectif de préserver l'emploi.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des informations et études traitées au sein de l'observatoire des métiers et des qualifications créé à l'article 14 du titre IV du présent accord, au niveau de la branche professionnelle, dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle. Elles doivent inspirer, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des particularités de chaque entreprise, le plan annuel de la formation établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

TITRE III : L'accès des salariés à la formation

Chapitre Ier : Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent aux organismes et instances compétents de la branche professionnelle (CPNEFP, AFDAS ..) de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

L'entretien professionnel et le bilan de compétences.

Formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

3.1. L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité sans rupture de contrat de travail dans l'entreprise, ou au sein d'entreprises du groupe auquel celle-ci appartient, peut bénéficier, au moins tous les 2 ans et à sa demande, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise suivant les modalités qu'elle détermine. L'entreprise devra organiser cet entretien au plus tard dans les 2 mois suivant cette demande.

L'objet de cet entretien est, en particulier, d'examiner l'adéquation entre l'expérience et la pratique professionnelle du salarié et le contenu de son poste.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables :

- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et, en particulier, à l'évolution des techniques à utiliser pour l'exercice de ses activités (formation d'adaptation au poste de travail) ;
- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son emploi ou lui permettre de se maintenir dans celui-ci (actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi).

L'une et l'autre de ces formations relèvent de l'initiative et de la responsabilité de l'entreprise ; elles sont portées à la connaissance du salarié par l'entreprise et sont mises en oeuvre dans les conditions que celle-ci définit, le salarié étant tenu de les suivre ;

- soit pour identifier l'intérêt d'une formation destinée à permettre au salarié une évolution professionnelle ou un changement d'emploi ; les parties rechercheront la solution de formation la mieux adaptée au projet identifié, l'entreprise pourra alors proposer au salarié une action de formation de ce type, et le salarié restera libre de l'accepter ou pas.

Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont librement organisés par l'entreprise, suivant des principes généraux soumis

à la consultation des institutions représentatives du personnel concernées selon l'article 13 du présent accord. Dans les entreprises n'ayant pas l'obligation légale de mettre en place un comité d'entreprise, ces éléments sont portés pour information à la connaissance des délégués du personnel s'ils existent.

Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins une semaine à l'avance, en même temps que lui sera communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien, ainsi que le nom de la personne en charge de recevoir le salarié pour cet entretien. Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités qui sont définies par l'entreprise. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, incluant le cas échéant des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

3.2. Le bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, suivant les conditions pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel de la législation, les conditions d'ouverture de ce droit à congé de bilan de compétences nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé.

Les distributeurs ayant travaillé au moins 50 % d'un équivalent temps plein pendant les 12 derniers mois peuvent bénéficier d'un bilan de compétences dans les mêmes règles d'ancienneté telles que prévues à l'alinéa précédent.

Outre ces dispositions, les parties signataires conviennent d'étendre le bénéfice du congé de bilan de compétences à tout salarié demandeur de ce congé ayant 20 ans ou plus d'activité professionnelle, ou au moins l'âge de 45 ans, quelle que soit la durée de son activité professionnelle, sous réserve de 12 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNEFP d'opérer un suivi des demandes de congés de bilan de compétences.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences et de l'éventuel congé de bilan de compétences, si ce dernier est réalisé pendant le temps de travail, entre :

- si la demande émane du salarié, dans le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;

- si la demande émane de l'employeur, dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Bilan de compétences et contrat à durée déterminée.

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences selon les conditions d'ancienneté suivantes : 24 mois consécutifs ou non quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Confidentialité.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

La VAE peut être mise en oeuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de la distribution directe, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle. A cet effet, les parties confient à la CPNEFP le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 15 décembre 2011, art. 1er)

L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de la CPNEFP et avec l'aide de l'AFDAS, en qualité d'OPCA et OPACIF de la branche professionnelle, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

A cet effet, la CPNEFP formule des recommandations à l'AFDAS et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

En particulier, les entreprises de distribution directe devront mettre en place des procédures d'information de leurs salariés, sur leurs différents droits à formation, l'existence de l'AFDAS et les modalités à suivre pour bénéficier de la formation. Les parties signataires incitent les entreprises à adapter leurs procédures d'information aux différents types de population salariée.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent aux employeurs la nécessité d'informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, notamment au moyen du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Chapitre II : Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Le plan de formation de l'entreprise

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Principes

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en oeuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens professionnels.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNEFP en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévus par l'article 14 du présent accord.

Les parties signataires rappellent :

-que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ ou consultées, lorsqu'elles existent, sur le plan de formation dans les conditions prévues par la loi, étant rappelé qu'en l'état actuel, la loi fixe une périodicité et un principe de 2 réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation ;

-qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 932-1 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, lorsqu'il y en a.

6.2. Information des salariés

Chaque entreprise ou établissement recherchera les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

6.3. Caractéristiques du plan de formation (1)

Le plan de formation est structuré en fonction de 3 types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 932-1 du code du travail) :

1° Celles consacrées à l'adaptation au poste de travail.

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

2° Celles liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés.

Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, ces actions peuvent entraîner un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable au salarié, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires en cas de travail à temps partiel et ces heures ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration et sont payées au taux normal.

Le volume de ces heures de dépassement est limité à 50 heures par an et par salarié et à 7 jours 1/2 pour les salariés en forfaits jours annuels.

Il est recommandé aux employeurs de prendre en compte les obligations familiales particulières des personnels féminins pour limiter le recours à ces heures de dépassement.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ ou conditions de travail.

Les parties signataires recommandent, dans le cas particulier d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, à ce que les éventuelles actions de formation destinées au maintien dans l'emploi des salariés qui seraient prises en charge au titre du plan de formation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail, sauf dans l'hypothèse de dispense d'activité des salariés.

3° Celles ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés.

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. En cas de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

-ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;

-le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou à 12 jours pour les salariés en forfaits jours annuels ;

-les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Il est recommandé aux employeurs de prendre en compte les obligations familiales particulières des personnels féminins pour limiter le recours à ces heures de dépassement.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L. 932-1 IV du code du travail avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

-engagement pour le salarié à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;

-engagement par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements ainsi qu'aux évaluations, de permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire qui sera, si elle existe, formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article 6.3, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

(1) L'article 6-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6321-2 à L. 6321-12 du code du travail qui ne prévoient désormais que deux types d'actions de formation et deux régimes d'articulation entre le temps de formation et le temps de travail.

(Arrêté du 15 décembre 2011, art. 1er)

Le droit individuel à la formation (DIF)

Formation professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

Le DIF est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital de temps de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord nécessaire de son employeur.

Les parties signataires considèrent que le DIF ne peut servir à couvrir les actions de formation du plan de formation de l'entreprise en ce qui concerne les actions d'adaptation au poste de travail.

7.1. Volume d'heures au titre du DIF

Tout salarié à temps plein en contrat à durée indéterminée (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation à raison de 21 heures par an.

Le cumul des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est possible, dans la limite d'un plafond individuel de 126 heures et sur 6 ans au maximum, suivant les conditions prévues par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis du nombre d'heures payées et effectuées sur l'année civile.

Pour ces salariés, le cumul des droits ouverts est au plus égal au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions ci-dessus, dans la limite de 126 heures.

Les parties signataires conviennent d'examiner, à l'issue de la période triennale, conformément aux dispositions de l'article 24 du présent accord, toutes les modalités du DIF, notamment en ce qui concerne le volume d'heures.

7.2. Obligations d'information de l'employeur

sur les droits acquis par le salarié au titre du DIF

Une fois par an, l'employeur communique par écrit à chaque salarié, suivant les modalités qu'il aura définies, le total des droits capitalisés au titre du DIF, selon les modalités propres à chaque entreprise ou établissement (bulletin spécifique remis annuellement, mention sur le bulletin de paie ou sur une annexe à celui-ci, etc.).

7.3. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF s'effectue dans le respect des conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier au regard des dispositions prévues par les articles L. 933-3 et L. 933-2 du code du travail.

Ainsi, la mise en oeuvre du DIF relève, sur l'initiative du salarié, d'un accord avec son employeur (sous réserve de certaines hypothèses de fin de contrat qui sont abordées ci-après à l'article 7.6 du titre III du présent accord).

Le DIF est apprécié par année civile.

Sauf cas de licenciement ou de démission (voir dispositions visées à l'article 7.6), son utilisation sera ouverte à compter du 1er janvier 2006.

Les droits capitalisés au titre de 2004 s'élèvent à 14 heures pour tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005, et pro rata temporis du nombre d'heures travaillées pour les salariés engagés après le 6 mai 2004.

Chaque entreprise devra, au plus tard le 31 décembre 2005, avoir informé chaque salarié de ses droits ouverts et acquis au titre du DIF.

Le choix de l'action de formation est arrêté par un accord écrit intervenant entre le salarié et l'employeur pouvant tenir compte des priorités définies, le cas échéant, dans les conditions prévues par l'article 7 du titre III du présent accord ou des priorités qui auront été définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. L'accord écrit précise l'organisme de formation retenu.

Si le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, dans le cadre du DIF, il en informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, 2 mois au moins avant le début de la formation envisagée, en précisant son intention d'utiliser son DIF, l'action de formation envisagée, la durée et les dates de cette formation, son contenu et son coût. L'absence de réponse de l'employeur, dans les mêmes formes et au plus tard dans le délai de 1 mois de date à date suivant la réception de la demande du salarié, vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de refus de l'action de formation par l'employeur, qui doit être motivé par écrit au salarié, ce dernier peut réitérer sa demande l'année suivante ; si le désaccord persiste au cours de 2 exercices ou périodes annuelles successifs, le salarié pourra présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation, son dossier étant alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière qui sont en vigueur au sein de l'AFDAS.

Dans le cas d'une prise en charge par l'AFDAS, au titre du congé individuel de formation, de l'action de formation présentée par le salarié au titre de son droit individuel à la formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail. Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement s'imputent alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

7.4. DIF et temps de travail

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 prévoit que l'action de formation se réalise en dehors du temps de travail. Toutefois, les parties signataires conviennent, pour tenir compte des contraintes particulières propres au salarié et à l'employeur, que l'action de formation dans le cadre du DIF peut s'exercer en tout ou partie sur le temps de travail.

7.5. Priorités dans le cadre du DIF

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révisé, le cas échéant, la liste des priorités dans le cadre du droit individuel à la formation figurant en annexe I du présent accord.

Ces actions de formation prioritaires sont déterminées en tenant compte des axes de développement définis par les signataires du présent accord, à l'appui des travaux réalisés par l'observatoire des métiers visé à l'article 14 du titre IV présent accord.

Ces actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF par les partenaires de la branche professionnelle, relèvent d'un financement sur le pourcentage applicable aux entreprises au titre de la mutualisation des fonds (cf. art. 15 et 16 du titre V présent accord).

Chaque entreprise ou établissement peut définir ses propres priorités pour les actions de formation susceptibles d'être mises en oeuvre dans le cadre du DIF si elles sont financées sur la partie de la participation de l'employeur consacrée au financement du plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, les institutions représentatives du personnel concernées sont informées et/ou consultées sur la mise en oeuvre du DIF.

7.6. Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise (1)

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF, en cas de démission ou de licenciement, sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le montant correspondant à l'allocation de formation, égal au produit du nombre d'heures non utilisées par le montant de l'allocation de formation prévu par les dispositions réglementaires peut alors permettre le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement (hormis licenciement pour faute lourde, ou pour faute grave au titre de laquelle des dispositions spécifiques sont prévues ci-après), l'employeur est tenu, dans le cadre de la lettre de licenciement prévue par l'article L. 122-14-1 du code du travail, et pour les notifications intervenant après le 7 mai 2005, d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier dans ce cadre d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE. Cette action doit être engagée dans un délai ne pouvant excéder 3 mois après la fin du contrat de travail.

L'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 7.3 du titre III du présent accord ci-avant, peut alors décider que l'action de formation, si elle se déroule pendant la durée du préavis, se réalise en totalité pendant le temps de travail, ou à l'inverse en tout ou partie hors du temps de travail.

Les parties signataires conviennent que, dans le cas particulier d'un salarié faisant l'objet d'un licenciement pour faute grave, ce dernier peut bénéficier de son droit à DIF à la condition que, avant que la faute fondant le licenciement ait été commise, sa demande de formation ait fait l'objet d'un engagement de l'employeur, soit suivant les modalités définies à l'article 7.3 du présent accord, soit formalisé dans les conclusions de l'entretien professionnel défini à l'article 3.1 ci-avant. Les coûts pédagogiques liés à cette formation sont alors pris en charge par l'entreprise dans le cadre du budget dont elle dispose au titre de sa

participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les salariés quittant l'entreprise en raison d'une mise à la retraite peuvent bénéficier d'actions de formation spécifiques soit de préparation à une activité au sein d'une structure associative, soit un stage dit de préparation à la retraite, sous réserve que la demande d'action de formation ait été formulée au plus tard 6 mois avant la fin de leur contrat de travail. Dans ce cas, l'action de formation doit commencer au plus tard dans les 3 mois suivant la cessation d'activité. Le financement s'effectue dans la limite des heures capitalisées au titre du DIF, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

7.7. Modalités financières

Les heures de formation effectuées au titre du DIF, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation au titre du DIF sont réalisées en dehors du temps de travail, elles n'ouvrent pas droit à rémunération mais au versement au salarié d'une allocation de formation, définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En dehors des cas de départ de l'entreprise visés à l'article 7.6 du titre III du présent accord, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits à formation exercés au titre du DIF, sont pris en charge par l'entreprise selon ses règles propres et dans le cadre du budget dont elle dispose au titre de sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Ceci vaut à l'exception des coûts pédagogiques ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas afférents aux actions de formation reconnues comme prioritaires au niveau de la branche et financées sur la mutualisation prévue à cet effet.

7.8. DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF, pro rata temporis, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 931-20-2 du code du travail) et notamment, sous réserve de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, pendant les 12 derniers mois.

Les parties signataires rappellent aux employeurs l'obligation de délivrer au salarié un bulletin les informant de leur droit au titre du DIF.

7.9. Information des employeurs et des salariés

L'information relative aux actions de formation prioritaires définies par la branche est portée à la connaissance des entreprises et ayants droit par le biais des services de l'AFDAS, et notamment de son site www.afdas.com et par tout moyen à développer par les instances paritaires de la branche professionnelle.

(1) L'article 7-6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-17 à L. 6323-21 du code du travail relatifs à la portabilité du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 15 décembre 2011, art. 1er)

Le congé individuel de formation

Formation professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du congé individuel de formation, régi pour la branche professionnelle de la distribution directe par l'accord national professionnel relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004 auquel les parties signataires du présent accord décident d'adhérer.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du conseil de gestion qui définit les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF, ainsi qu'à la commission paritaire d'études de dossiers publicité et distribution directe, ces deux structures étant instituées au sein de l'AFDAS.

Chapitre III : Le développement de la professionnalisation

Le contrat de professionnalisation

Formation professionnelle

Article 9

En vigueur étendu

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

9.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

9.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 ans à moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, en vue d'accéder à une qualification reconnue selon les objectifs et priorités visés à l'article 9.3 ci-après ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

9.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet :

- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ;
- de préparer l'obtention :
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ou d'un titre à finalité professionnelle de la branche figurant sur la liste établie par la CPNEFP et enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou l'obtention d'une qualification retenue dans une convention collective.

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révisé, le cas échéant, la liste des diplômes notamment considérés comme prioritaires figurant en annexe II du présent accord.

9.4. Modalités

L'action de formation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires conviennent, conformément à l'article L. 981-2 du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de

formation exigée pour l'obtention de ladite qualification au moins égale ou supérieure à 400 heures.

Les contrats de professionnalisation comportent des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en oeuvre dans les conditions légales d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires décident que la durée des actions peut excéder 25 % dans l'hypothèse où le bénéficiaire de l'action vise une formation diplômante ou une qualification reconnue dans le cadre des modalités de financement prévues à l'article 20.2 du titre V du présent accord.

9.5. Contrat de professionnalisation et temps de travail

Le coût pédagogique et les frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l'AFDAS à hauteur d'un taux forfaitaire qui sera défini chaque année par la commission paritaire de la distribution directe instituée au sein de l'AFDAS, au plus tard le 30 juin pour la rentrée suivante, suivant les modalités de l'article 20.2 du titre V du présent accord. L'AFDAS assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics concernés et aux formations définies respectivement aux articles 9.2 et 9.3 du titre III du présent accord.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié perçoit pour un temps plein, sur la base du salaire minimum conventionnel mensuel prévu au niveau de sa catégorie :

	TITULAIRE AU MINIMUM d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme de même niveau	AUTRE
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	55 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
21-25 ans	80 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	70 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC	85 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie sans pouvoir être inférieur à 100 % du SMIC

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau de la catégorie viendrait à être dépassé par le SMIC, les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du SMIC pour base de calcul.

Les parties signataires invitent les entreprises à étudier une majoration de la rémunération à compter de la 2e année pour les contrats de professionnalisation de plus de 12 mois.

Pour les entreprises domiciliées dans les départements d'outre-mer, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés aux salariés travaillant dans ces départements est le produit du SMIC par la durée collective du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

9.6. Le développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

Le tuteur doit être volontaire, justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de 2 contrats et/ou période de professionnalisation.

La mission du tuteur consiste à :

- accueillir et aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, voire d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale et propose des axes d'amélioration à l'AFDAS.

La période de professionnalisation pour les salariés

Formation professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Principes

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié du secteur de la distribution directe dès lors que sa qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de son activité et son développement dans les conditions prévues par l'article L. 982-1 du code du travail. Elle vient en complément d'autres dispositifs de formation existants.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences, conformément aux dispositions de l'article 2 du titre II du présent accord ou, le cas échéant, par accord collectif d'entreprise.

10.2. Publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle suite à une interruption totale de travail de plus de 6 mois due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue par les organismes sociaux habilités ;
- aux salariés reconnus handicapés par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) ;
- aux salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 3 ans et ne reprenant pas de mandat, ou ceux assumant un mandat depuis plus de 3 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire.

10.3. Objectifs et priorités

Il est rappelé que tout salarié bénéficiaire au sens de l'article 10.1 ci-avant ou répondant aux critères définis à l'article 10.2 du présent accord peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

- soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;

- soit une qualification mentionnée dans une convention collective.

ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP.

La CPNEFP examine les conditions techniques de mise en oeuvre des axes privilégiés définis à l'article 2 du titre II du présent accord, en fonction des besoins de la branche. Elle définit les priorités de prise en charge par l'AFDAS, au regard desquelles celle-ci examine les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

10.4. Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

10.5. Période de professionnalisation et temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue. Elles peuvent également s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les dispositions des articles 15 et 16 du titre V du présent accord.

A défaut d'une prise en charge financière par l'AFDAS, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (DIF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 212-15-3 du code du travail).

Dans tous les cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lesquels engagements sont liés, d'une part au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation, et d'autre part aux évaluations qui en résultent.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

Chapitre IV : Accès à la formation et égalité professionnelle

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquences, dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en oeuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications défini à l'article 14 du titre IV du présent accord assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de la distribution directe pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche, visées par les dispositions des articles L. 132-27 et D. 432-1 du code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que les indicateurs pertinents retenus permettent d'identifier

les éventuelles discriminations en termes de qualification et d'accès à la formation.

TITRE IV : Le rôle des interlocuteurs de la branche et es institutions représentatives du personnel dans les entreprises

Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Formation professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la direction directe, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la distribution directe (CPNEFP) examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire prospectif des métiers et qualifications institué à l'article 14 du titre IV du présent accord.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des institutions représentatives du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour mission de :

- faire connaître à l'AFDAS, en qualité d'OPACIF de la branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales, qu'elle recommande pour les CIF ;

- définir les publics et axes privilégiés de formation visés au titre II du présent accord, les porter à la connaissance de l'AFDAS, et examiner les conditions de leur mise en oeuvre (cf. titre III, art. 10.3) ;

- rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord (cf. titre III, chapitre Ier) et assurer le suivi des conditions de leur mise en oeuvre ;

- examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle (cf. titre III, art. 5) ;

- examiner et réviser, le cas échéant, la liste des actions de formation reconnues prioritaires par la branche dans le cadre du DIF, (cf. titre III, art. 7.5 et annexe I) ;

- établir et réviser, le cas échéant, la liste des qualifications professionnelles susceptibles de donner lieu à un contrat ou période de professionnalisation, ainsi que les conditions d'évaluation de ces qualifications (titre III, art. 9.3 et annexe II) ;

- développer le dispositif de la VAE au sein de la branche (titre III, art. 4) ;

- suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'AFDAS (cf. titre III, art. 9.6) ;

- analyser les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;

- rendre un avis sur le programme d'activité de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. titre IV, art. 14.1).

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises

Formation professionnelle

Article 13

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires considèrent que peut être bénéfique à une meilleure compréhension et à un meilleur suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue, le regroupement dans toute la mesure du possible des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise prévues par les dispositions légales relatives aux orientations de la formation professionnelle ou au plan de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 934-1 et L. 934-4 du code du travail :

a) Les orientations de la formation professionnelle ; l'exécution et le plan de formation

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus, selon les modalités prévues à l'article 6.1 du présent accord.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en oeuvre du DIF.

b) Les contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en oeuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

c) La commission de formation

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires recommandent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins 100 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissements, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Formation professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

Les changements structurels qui interviennent, notamment dans le cadre de réorganisations dans les entreprises de la branche, entraînent une transformation continue des métiers et peuvent faire appel à des qualifications nouvelles que les parties signataires souhaitent être en mesure d'anticiper.

Pour ce faire, la branche décide de mettre en place, conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles dénommé ' observatoire des métiers de la distribution directe ', conformément aux dispositions de l'article 12 du titre IV du présent accord relatif aux missions de la CPNEFP.

Dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage est créé, lequel est constitué de 2 collèges, l'un formé de représentants de syndicat professionnel d'employeurs (SDD) signataire du présent accord, et l'autre de représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national, également signataires du présent accord.

L'observatoire des métiers de la direction directe est domicilié à l'AFDAS.

14.1. Missions

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation.

Fort d'une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

- de suivre l'évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle précisées dans les priorités de la branche ;
- de formuler toute proposition sur les évolutions des métiers qui auraient des incidences sur les qualifications participant à la grille des classifications de la convention collective nationale des entreprises de distribution directe, auprès de :
 - la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la direction directe (CPNEFP) ;
 - la commission paritaire nationale des salaires et de la convention collective ;
- de fournir des données et des préconisations permettant :
 - la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche, l'établissement, par la CPNEFP, des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique de l'emploi ;

- la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les 3 ans par les signataires du présent accord ;

- d'établir un rapport annuel et de le communiquer tant auprès des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de leurs mandants qu'auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d'autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l'objectif d'animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

Les modalités générales de communication des travaux de l'observatoire des métiers de la distribution directe sont arrêtées par le comité paritaire de pilotage.

La CPNEFP est consultée, une fois par an au minimum, sur le programme d'activité de l'observatoire et informée de son bilan d'activité.

14.2. Comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage est composé de 2 collèges constitués respectivement de 5 représentants du syndicat de la distribution directe, 5 représentants des syndicats de salariés, soit au minimum 1 représentant par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord, signataires du présent accord de branche, comme mentionné ci-avant.

La présidence du comité paritaire de pilotage de l'observatoire échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure la régularité du fonctionnement du comité. Le président et le vice-président assurent conjointement un rôle de relais et d'information auprès de la CPNEFP, de l'AFDAS, du syndicat de la distribution directe et des organisations de salariés signataires du présent accord.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il établit annuellement le programme de travail et prépare le budget prévisionnel correspondant ;

- il garantit la méthodologie et la représentativité des études et des actions à mettre en oeuvre et préconise un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;

- il décide, le cas échéant, de la création de groupes de travail, leur assigne des objectifs tout en suivant l'évolution de leurs travaux ;

- il valide les documents produits et donne son avis sur la politique de publication et de diffusion des résultats ;

- il arrête les modalités de communication de l'observatoire.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte en priorité les orientations privilégiées définies par la branche en matière de formation professionnelle.

Le comité paritaire de pilotage est chargé de proposer au SDD et aux organisations syndicales de la distribution directe un budget annuel documenté intégrant ses frais de fonctionnement ne pouvant excéder 6 % de son total (notamment frais de secrétariat, convocations, éventuels défraiements, frais de déplacement).

14.3. Moyens

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'un pourcentage de la contribution des entreprises au 0,50 % défini chaque année par décret ;

- ainsi que de subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales ;

- et, de façon générale, de toutes recettes autorisées par les textes législatifs et réglementaires (hors contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle).

TITRE V : Le financement de la formation professionnelle

Formation professionnelle

En vigueur étendu

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent ci-après les modalités.

Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés

Formation professionnelle

Article 15

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 951-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue une participation minimale de 1,6 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- un versement correspondant à 0,20 % de l'assiette ci-dessus définie, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés de bilans de compétences. Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS, organisme collecteur retenu par la branche professionnelle pour l'ensemble des fonds mutualisés, et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- un versement correspondant au minimum à 0,50 % de l'assiette ci-dessus définie, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle ;

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 9 et 10 du titre III du présent accord ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, visée à l'article 9.6 du titre III du présent accord ;

- des coûts pédagogiques des formations reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ainsi que, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation (art. 7.7 du titre III du présent accord).

Ces sommes sont également obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et quel que soit leur effectif ;

- le solde de la contribution de l'entreprise au financement de la formation professionnelle (0,9 %), sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, est réservé au financement direct, par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA, si l'entreprise le souhaite, des dépenses ci-après :

- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, réalisées à l'initiative de l'employeur ;

- les actions de formation mises en place dans le cadre du DIF quand elles ne sont pas reconnues prioritaires par le présent accord de branche ;

- la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles liées aux durées des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visés dans le présent accord ;

- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au titre des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;

- et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Les sommes correspondant au solde de la contribution obligatoire, soit 0,9 %, ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS. Toutefois, lorsqu'à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas utilisé, directement, ou par l'intermédiaire d'un OPCA, la totalité des contributions concernées au bénéfice de ses salariés, elle est tenue de verser les sommes non utilisées à l'AFDAS, OPCA en charge de la gestion des fonds de formation et ce tant que

les dispositions législatives et réglementaires en vigueur interdisent le report de ces sommes sur l'exercice suivant.

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Formation professionnelle

Article 16

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Ces rémunérations, entendues au sens de celles visées à l'article L. 952-1 du code du travail, sont celles versées aux salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, entendus au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IX du livre II du code de la sécurité sociale.

Cette contribution est versée en totalité à l'AFDAS. Les sommes sont mutualisées dès leur réception et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé par cet organisme pour l'ensemble des entreprises qui en relèvent, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement affecté ainsi qu'il suit :

- à hauteur d'un montant correspondant à 0,20 % de l'assiette visée ci-dessus, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés de bilans de compétences ;
- à concurrence d'un minimum de 0,20 % de l'assiette visée ci-dessus au titre :
- des coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 9 et 10 du présent accord ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions ;
- à concurrence du solde du montant des versements (maximum 0,60 %) au titre :
- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Répartition et barème des cotisations

Formation professionnelle

Article 17

En vigueur étendu

(taux en pourcentage de la masse salariale brute)

ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS	2005
Congés individuels de formation	0,2 % (1)
Validation des acquis de l'expérience	
Congés bilans de compétence	
Contrat de professionnalisation	
Périodes de professionnalisation	Minimum de 0,2 % (1)
DIF prioritaires	
Tutorat	
Plan de formation	Maximum de 0,6 % (1)
DIF non prioritaires	
Allocations de formation	
Total des contributions 1 %	
(1) Sommes obligatoirement versées à l'AFDAS.	

ENTREPRISES D'AU MOINS DE 10 SALARIÉS	2005
Congés individuels de formation	0,2 % (1)
Validation des acquis de l'expérience	
Congés bilans de compétence	
Contrat de professionnalisation	
Périodes de professionnalisation	0,5 % (1)
DIF prioritaires (coût pédagogique et frais induits)	
Tutorat	
Plan de formation	0,9 %
DIF non prioritaires	
Allocations de formation	
Total des contributions 1,6 %	
(1) Sommes obligatoirement versées à l'AFDAS.	

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche qui ne souhaitent pas gérer directement les fonds disponibles au financement d'un plan de formation à en confier la gestion à l'AFDAS.

Le seuil de 10 salariés

Formation professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés relevant du présent accord ne se voient pas appliquer la règle de franchissement du seuil de 10 salariés et contribuent, dès la 1re année de franchissement du seuil, sur la même base que celle des entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés.

Contributions quel que soit l'effectif

Formation professionnelle

Article 19

En vigueur étendu

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 15 et 16 du présent accord, s'acquitter auprès de l'AFDAS des contributions au titre du CIF CDD, soit 1 % du montant des salaires versés, tels que définis à l'article 15 ci-avant, aux salariés sous contrats à durée déterminée.

Dispositions financières et modalités de prise en charge de la formation professionnelle

Formation professionnelle

Article 20

En vigueur étendu

20.1. Missions de la commission paritaire de la distribution directe

Les parties signataires confient à la commission paritaire de la distribution directe de l'AFDAS les missions suivantes :

- assurer la gestion du budget de la branche distribution directe gérée par l'AFDAS et décrite à l'article 20.2 du titre V du présent accord, déduction faite des sommes réservées aux frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers ;

- déterminer les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation réalisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, sachant que ces forfaits doivent être modulés en fonction de la nature et du coût des prestations, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;

- suivre les travaux sur la formation professionnelle continue de la CPNEFP ;

- développer une politique d'information ;

- présenter, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement.

20.2. Le budget de la branche de la distribution directe

Chaque année, le budget de la section est consacré au financement :

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des coûts pédagogiques liés aux actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation et, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions.

TITRE VI : Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures

Avenant à la convention collective

Formation professionnelle

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord prend la forme d'un avenant annexé à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe.

TITRE VII : Dispositions finales

Adhésion

Formation professionnelle

Article 22

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 132-9, L. 132-15, L. 132-16 et L. 132-25 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Le suivi de l'accord

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 ans, conformément aux dispositions légales.

Un bilan d'évaluation des conditions de mise en oeuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Durée - Dépôt

Formation professionnelle

Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature, à l'exception des dispositions relatives au DIF (art. 7) qui prennent effet à compter du 7 mai 2005.

Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Révision

Formation professionnelle

Article 25

En vigueur étendu

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement, le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des

employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation
Formation professionnelle

Article 26

En vigueur étendu

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Extension
Formation professionnelle

Article 27

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 avril 2005.

Annexe I à l'avenant IV de la convention collective des entreprises de distribution directe : priorités de branche pour le droit individuel à la formation

Formation professionnelle ANNEXE I

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord de branche considèrent comme prioritaires les actions suivantes :

- les actions de formation relevant de la catégorie 3 du plan de formation, ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences ;
- les actions liées à l'accompagnement d'une VAE ;
- le bilan de compétence ;
- les formations participant à une remise à niveau, constituant un préalable avant d'envisager une évolution professionnelle ou une formation inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Ces actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF par les partenaires de la branche professionnelle, relèvent d'un financement sur le pourcentage applicable aux entreprises au titre de la mutualisation des fonds (cf. art. 16 et 17 du présent accord).

Cette liste peut être complétée ou modifiée par la CPNEFP, au plus tard le 30 juin de chaque année.

Annexe II à l'avenant IV de la convention collective des entreprises de distribution directe : liste des qualifications professionnelles prioritaires définies par la CPNEFP au titre de la professionnalisation

Formation professionnelle ANNEXE II

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord de branche considèrent notamment comme prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations suivantes :

- BTS action commerciale ;
- DUT techniques de commercialisation ;
- BTS transport ;
- DUT gestion logistique et transport ;
- bac professionnel exploitation et des transports ;
- bac professionnel logistique ;
- titre professionnel cariste ;
- BEP logistique et commercialisation ;
- certificat de formation générale ;
- BTS secrétariat ;
- bac professionnel secrétariat ;
- bac professionnel comptabilité ;
- BTS comptabilité-gestion ;
- DUT gestion des entreprises et des administrations.

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révisé, le cas échéant, la liste des qualifications et diplômes notamment considérés comme prioritaires figurant dans cette annexe.

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	FTILAC-CFDT ; FUPT-CFDT ; FEC-FO ; SNPEP-FO ; CFTC ; SNCTPP-CGC ; FILPAC-CGT.

Définition des garanties prévoyance

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de préciser les différentes garanties que les entreprises de la distribution directe doivent mettre en oeuvre au bénéfice des différentes catégories de salariés de la branche.

1. Garanties

Salariés classification I et II

Régime obligatoire après 1 an d'ancienneté (cf. CCN III.4)

PRESTATIONS		EN % DU SALAIRE ANNUEL BRUT (tranches A - B)	
+ Décès et invalidité absolue et définitive (IAD)	Célibataire, veuf, divorcé, séparé, marié sans enfant à charge	100	
	Majoration par enfant à charge	20	
	Si maintien en activité après 65 ans	réduction du capital de 8 % par an limitée à 40 %	
+ Rente éducation	Moins de 10 ans	5	
	De 11 à 18 ans	10	
	De 19 à 25 ans (si poursuite études)	15	
+ Incapacité de travail, invalidité	Versement d'indemnités journalières ou de rentes complétant les prestations servies par la sécurité sociale à concurrence de	Incapacité de travail	60
		Franchise	90 jours continus
	Incapacité permanente partielle, Invalidité	1re catégorie	36
		2e catégorie	60
		3e catégorie	60

Salariés classification III et IV

Régime obligatoire dès l'embauche

PRESTATIONS		EN % DU SALAIRE ANNUEL BRUT (tranches A - B)	
+ Décès et invalidité absolue et définitive (IAD)	Célibataire, veuf, divorcé, séparé, marié sans enfant à charge	200	
	Majoration par enfant à charge	20	
	Si maintien en activité après 65 ans	réduction du capital de 8 % par an limité à 40 %	
+ Rente éducation	Moins de 10 ans	5	
	De 11 à 18 ans	10	
	De 19 à 25 ans (si poursuite études)	15	
+ Incapacité de travail, invalidité	Versement d'indemnités journalières ou de rentes complétant les prestations servies par la sécurité sociale à concurrence de	Incapacité de travail	60
		Franchise	90 jours continus
	Incapacité permanente partielle, Invalidité	1re catégorie	36
		2e catégorie	60
		3e catégorie	60

2. Cotisations

Pour tous les salariés des classifications définies ci-dessus, la répartition des cotisations payées sur les tranches A et B des salaires bruts sera de :

- salarié : 34 % ;

- entreprise : 66 %.

3. Choix des caisses

Les entreprises de la branche gardent toute liberté de souscrire auprès de la ou des caisses de leur choix les contrats nécessaires à la mise en oeuvre des garanties définies ci-dessus.

4. Mise en place

Les entreprises de la branche devront mettre en place au profit de leurs salariés les prestations définies par le présent accord, au plus tard le 1er janvier 2006.

Fait à Paris, le 20 avril 2005.

Avenant n° 2 du 20 avril 2005 relatif à la prise en charge des frais et salaires des salariés membres de la délégation des salariés aux négociations

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	FTILAC-CFDT ; FUPT-CFDT ; FEC-FO ; SNPEP-FO ; CFTC ; SNCTPP-CGC ; FILPAC-CGT.

Prise en charge des frais et salaires des salariés membres de la délégation des salariés aux négociations

Article 1er

En vigueur non étendu

Les membres de la délégation salariale définis par l'accord du 10 mai 1994 et son avenant du 12 avril 2000 perçoivent un remboursement des frais de nourriture sur la base de 15 par repas dans la limite de 2 par jour et par personne.

Prise en charge des frais et salaires des salariés membres de la délégation des salariés aux négociations

Article 2

En vigueur non étendu

Les frais d'hôtel sont remboursés dans la limite de 75 par nuit, petit déjeuner compris.

Prise en charge des frais et salaires des salariés membres de la délégation des salariés aux négociations

Article 3

En vigueur non étendu

Les frais kilométriques engagés par les délégués lors des déplacements domicile-gare ou domicile-aéroport aller-retour sont pris en charge au tarif de 0,33 du kilomètre.

Prise en charge des frais et salaires des salariés membres de la délégation des salariés aux négociations

Article 4

En vigueur non étendu

Tous les autres frais (train, avion, métro, bus, RER) sont pris en charge, au réel conformément à l'accord du 10 mai 1994, sur présentation de justificatifs originaux utilisés conformément à leur objet.

Prise en charge des frais et salaires des salariés membres de la délégation des salariés aux négociations

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet au 20 avril 2005.

Il sera déposé à la DDTE et au conseil des prud'hommes à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 6 du 19 octobre 2005 portant rectification matérielle de l'article 23 du chapitre III et de l'article 6

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTEC ; CGC ; CGT ; FO.

Rectification matérielle de l'article 23 du chapitre III et de l'article 6

En vigueur non étendu

A l'occasion de leur réunion de commission de suivi du 19 octobre 2005, les organisations syndicales signataires ont souhaité apporter 2 rectifications matérielles à 2 articles de la convention collective nationale de la distribution directe.

Rectification matérielle de l'article 23 du chapitre III et de l'article 6

Article 1er

En vigueur non étendu

A l'article 2.3 ' Contenu du contrat de travail ' du chapitre III ' Dispositions communes ' substituer :

- ' pour les distributeurs, les précisions figurant à l'article 2.1 [3.1] du chapitre IV ' ;

et

- ' les appointements mensuels, ou pour les distributeurs, le mode de rémunération propre à cette catégorie tel que prévu à l'article 2.1 [3.1] du chapitre IV de la présente convention. '

Rectification matérielle de l'article 23 du chapitre III et de l'article 6

Article 2

En vigueur non étendu

A l'article 6 ' Durée du travail : principes ' du chapitre III ' Dispositions communes ' substituer à l'alinéa 2 :

(voir cet article)

Avenant n° 8 du 1 juin 2006 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat de la distribution directe (SDD),
Organisations de salariés	La fédération communication conseil culture (F3C) CFDT ; La fédération des employés et cadres (FEC) FO ; Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération des postes et des télécommunications CFTEC ; Le syndicat national des cadres et techniciens de la promotion et de la publicité (SNCTPP) CGC ; La fédération des travailleurs des industries du livre, de papier et de la communication (FILPAC) CGT,

Frais de déplacement

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2007 au plus tard, le forfait secteur défini à l'annexe III de la CCN est supprimé. Il est remplacé par le paiement des kilomètres nécessaires parcourus par le salarié avec son véhicule pour l'exécution de sa prestation à l'intérieur du secteur.

Frais de déplacement

Article 2

En vigueur étendu

La méthode de calcul et de révision de ces kilomètres sera arrêtée, après négociation, au sein de chaque entreprise et communiquée aux salariés.

Frais de déplacement

Article 3

En vigueur étendu

Les distances définies, correspondant au parcours interne au secteur, seront tenues, pour information, à la disposition des salariés et de leurs représentants ou de tout contrôleur externe.

Frais de déplacement

Article 4

En vigueur étendu

En cas de contestation sur le paiement des kilomètres nécessaires parcourus, une vérification sera effectuée par le responsable local qui informera le salarié conformément aux modalités définies en application de l'article 2 ci-dessus.

A l'issue de cette vérification, si le désaccord persiste une réponse sera apportée par écrit au plus tard sous 1 mois.

A l'issue de cette période, le salarié peut faire appel à la commission de conciliation de branche.

Fait à Paris, le 1er juin 2006.

Avenant n° 9 du 1 juin 2006 relatif à la durée du travail

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la distribution directe (SDD).
Organisations de salariés	Fédération communication conseil culture (F3C) CFDT ; Fédération des employés et cadres (FEC) FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; Fédération des postes et des télécommunications CFTC ; Syndicat national des cadres et techniciens de la promotion et de la publicité (SNCTPP) CGC ; Fédération des travailleurs des industries du livre, de papier et de la communication (FILPAC) CGT.
Organisations dénonçantes	FEC FO 28, rue des Petits-Hôtels 75010 Paris , par lettre du 3 juillet 2012 (BO n°2012-33) SNPEP FO 131, rue Damrémont 75018 Paris , par lettre du 5 juillet 2012 (BO n°2012-33) SNCTPP CFE-CGC 59-63, rue du Rocher 75008 Paris , par lettre du 5 juillet 2012 (BO n°2012-33) CFTC 100, avenue de Stalingrad 94800 Villejuif , par lettre du 25 juillet 2012 (BO n°2012-36) FILPAC CGT 263, rue de Paris Case 426 93514 Montreuil Cedex , par lettre du 14 septembre 2012 (BO n°2012-40) La fédération CFDT communication, conseil, culture, affiliée à l'Union Network International, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 7 décembre 2012 (BO n°2013-2)

Durée du travail

En vigueur étendu

La convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 est ainsi modifiée :

L'alinéa 2 de l'article 6 du chapitre III :

(Voir cet article).

Il est ajouté un troisième alinéa à l'article 2.21.2. du chapitre IV :

(Voir cet article).

Avenant n° 15 du 17 mars 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	FILPAC-FAPT CGT ; SNEP FO ; Postes et télécommunications CFTC ; SNCTPP CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, reprenant les principales clauses de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, prévoit des dispositions à nécessairement prendre en compte au niveau de la branche de la distribution directe.

En effet, soucieux de ne pas conserver des dispositions de la convention collective nationale du 9 février 2004 , en contradiction avec la loi du 25 juin 2008 , et qui de facto ne s'appliquent ou ne s'appliqueront plus (dès le 1er juillet 2009), le SDD souhaite en prendre acte sur les thèmes impactés : la période d'essai (durée, définition, renouvellement, préavis de rupture) et l'indemnité de licenciement (ouverture du droit plus favorable).

Période d'essai (dispositions communes)

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 2

En vigueur étendu

Chapitre III

Dispositions communes

Article 16. 3

Indemnité de licenciement

Compte tenu de l'abaissement de l'ouverture du droit de 2 ans à 1 an, l'article 16. 3 sera ainsi rédigé :

« Il est alloué aux salariés, ayant au minimum 1 an d'ancienneté (...) ».

Entrée en vigueur : déjà en vigueur.

Déjà en vigueur

Période d'essai (distributeurs)

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Application et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions contenues dans l'avenant n° 15 entreront en vigueur le premier jour civil suivant la date de signature du présent accord, excepté les nouvelles durées de la période d'essai, applicables à compter du 1er juillet 2009.

La signature du présent avenant n° 15 aura pour effet de substituer de plein droit ses dispositions à celles de la convention collective nationale, qu'elles révisent.

Révision ou dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ; elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord pourront être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, ce qui produira les effets prévus aux articles L. 2261-10 ou L. 2261-11.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un support papier et un support électronique), par l'organisation professionnelle d'employeurs de la distribution directe, auprès des services du ministère chargé du travail et en exemplaire unique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 18 du 21 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Elle prévoit son financement, notamment, par le versement par les OPCA d'un pourcentage de la participation des employeurs au titre du congé individuel de formation (CIF), de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6332-19, 6^e alinéa, du code du travail, qui donne la possibilité aux partenaires sociaux de conclure un accord de branche qui précise la répartition du financement du FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, le présent avenant a pour objet la création de l'obligation de financer le FPSPP et sa répartition entre les deux dispositifs susmentionnés.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés de la branche distribution directe décident de créer l'obligation de verser à l'AFDAS les fonds destinés au financement du FPSPP.

Cet avenant a pour seul objet les conditions de mise en œuvre de cette obligation. L'ensemble des dispositions de l'avenant n° 4 à la convention collective nationale de la distribution directe en tant qu'accord de branche pour l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement de leurs qualifications du 20 avril 2005, non modifiées par cette nouvelle obligation, demeurent en vigueur.

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe de répartition uniforme du poids du financement du FPSPP sur les dispositifs du plan de formation et de la professionnalisation.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et s'applique aux collectes de l'année 2010 sur la masse salariale 2009 et celle de l'année 2011 sur la masse salariale 2010, étant précisé qu'attendu la délibération du conseil d'administration de l'AFDAS en date du 30 novembre 2009, l'OPCA de la branche professionnelle de la distribution directe prendra en charge pour la première année, soit pour la collecte de l'année 2009 sur la masse salariale 2008 et, de façon exceptionnelle, les sommes destinées au financement du FPSPP à partir du plan de formation des entreprises de 10 salariés ou plus.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de cet avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe.

Assiette du financement du FPSPP

Article 2

En vigueur étendu

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;
- de l'obligation de f

financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

Article 3

En vigueur étendu

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

Il est appliqué directement sur :

- les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF ;

- les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif, de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif, de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

Obligation de versement à l'AFDAS

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises de la distribution directe versent obligatoirement, à l'AFDAS, la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6322-37 du code du travail au plus tard le 1er mars de l'année suivant l'année de versement des salaires et ce concomitamment avec le versement des autres contributions formation professionnelles dues.

Répartition du versement

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises de la distribution directe versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue.

Sur ces versements, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre des contributions dues par les entreprises de moins de 10 salariés en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5.2. Entreprises occupant 10 salariés ou plus

5.2.1. Congé individuel de formation (CIF)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises de la distribution directe de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Sur ces versements, s'ils sont de nature légale et non conventionnelle, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre du CIF des entreprises de 10 salariés et plus, en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5.2.2. Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises de la distribution directe de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre de la professionnalisation.

Sur ces versements, s'ils sont de nature légale et non conventionnelle, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés et plus, en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5.2.3. Plan de formation

En application de l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation professionnelle continue un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours aux salariés sous CDI et CDD. Déduction faite des contributions dues au titre du CIF et de la professionnalisation, le solde disponible au titre du plan de formation est de 0,9 %.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises de la distribution directe de 10 salariés et plus peuvent réaliser tout ou partie de cette obligation en versant tout ou partie de cette somme à l'AFDAS.

Pour permettre le financement du FPSPP, les partenaires sociaux de la distribution directe décident que les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, dans la limite du taux défini à l'article 3 du présent accord.

L'AFDAS reverse au FPSPP les sommes ainsi recueillies dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

Ce versement est une dépense imputable au titre des dépenses du plan de formation des entreprises.

Conséquence du versement à l'AFDAS à bonne date

Article 6

En vigueur étendu

Le versement destiné au financement du FPSPP est mentionné sur le reçu libératoire délivré par l'AFDAS dès lors qu'il est reçu avant le 1er mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

Entrée en vigueur et durée d'application

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2010, c'est-à-dire sur les contributions dues avant le 1er mars 2010 et calculées sur les salaires versés en 2009.

Ces dispositions sont applicables pendant 2 exercices.

En conséquence, dans les 6 mois suivant le 1er mars 2011, les parties signataires du présent accord se réuniront pour mesurer les effets des dispositions mises en œuvre sur le financement des différents régimes de la formation.

Les parties signataires décideront alors de la reconduction éventuelle de l'accord ou de la nécessité de sa révision, en prenant en compte son bilan d'application et, le cas échéant, les évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Les dispositions qui précèdent font obstacle à toute demande de révision ou dénonciation du présent accord avant son terme fixé au 1er mars 2011.

Dispositions finales

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord complète, en tant que de besoin, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des dispositions de l'avenant n° 4 à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe en tant qu'accord de branche pour l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement de leurs qualifications du 20 avril 2005 tel que modifié par des précédents avenants.

En cas de contradiction entre le texte de l'avenant n° 4 et le texte du présent avenant, le texte du présent avenant prévaut.

Dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Demande d'extension

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-24 code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 19 du 21 décembre 2009 relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le présent accord complète l'avenant n° 4 à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe portant accord de branche pour l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement de leurs qualifications, signé le 20 avril 2005.

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent les modalités pour les entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises atteignant ou franchissant le seuil de 20 salariés.

L'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 crée des exonérations de taux légaux et conventionnels sur les contributions dues au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour les entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises atteignant ou franchissant le seuil de 20 salariés.

Cette ordonnance prévoit également une compensation de la diminution des recettes pour les OPCA et OPACIF.

Cette compensation de la diminution des recettes fut mise en œuvre par l'article 18 de la loi de finances rectificative pour 2006 du 30 décembre 2006.

Cette compensation ayant été supprimée par l'article 125 de la loi de finances pour 2009 du 27 décembre 2008, les interlocuteurs sociaux décident de rétablir les obligations des entreprises concernées au même niveau que celui qu'elles avaient avant ladite ordonnance. Dans cet objectif, ils décident de majorer les taux de contribution des entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés et ceux des entreprises atteignant ou franchissant le seuil de 20 salariés.

Contribution des entreprises employant plus de 10 à moins de 20 salariés

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant plus de 10 à moins de 20 salariés sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du CIF d'une part et de la professionnalisation d'autre part.

La branche de la distribution directe décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant plus de 10 à moins de 20 salariés contribuent au même taux que les entreprises occupant au moins 20 salariés.

Les entreprises occupant plus de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14 du code du travail, une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- un versement correspondant à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette ci-dessus définie, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés de bilans de compétences. Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS, organisme collecteur retenu par la branche professionnelle pour l'ensemble des fonds mutualisés, et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise à financement du fonds paritaire de professionnalisation des parcours professionnels (appelé dans le texte FPSPP).

- un versement correspondant au minimum à 0,85 %, ramené à 0,50 % après diminution de 0,35 %, de l'assiette ci-dessus définie, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des coûts pédagogiques des formations reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ainsi que, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation ;

- des coûts pédagogiques ainsi que de la rémunération versés dans le cadre des formations réalisées en application de l'article L. 6323-21 du code du travail (portabilité du DIF) ;

- des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession ; (1)

- du FPSPP en application de l'article L. 6332-19 du code du travail et de l'accord de branche à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe organisant la collecte des fonds à verser au FPSPP.

Ces sommes sont également obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et quel que soit leur effectif.

Pour le solde de la participation de l'entreprise destinée au développement de la formation professionnelle correspondant à 0,90 % de l'assiette ci-dessus définie, sa réalisation est organisée par l'accord de branche à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe organisant la collecte des fonds à verser au FPSPP.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail, les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputant pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation. (Arrêté du 23 décembre 2011, art. 1er)

Entreprises atteignant ou ayant franchi le seuil de 10 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent ou franchissent le seuil de 10 salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil

n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé en application de l'article L. 6332-19 du code du travail et de l'accord de branche à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe organisant la collecte des fonds à verser au FPSPP.

Entreprises atteignant ou ayant franchi le seuil de 20 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent ou franchissent le seuil de 20 salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé en application de l'article L. 6332-19 du code du travail et de l'accord de branche à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe organisant la collecte des fonds à verser au FPSPP.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2010, c'est-à-dire sur les contributions dues avant le 1er mars 2010 et calculées sur les salaires versés en 2009.

Durée, publicité et dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Cet accord de branche fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 22 du 10 mai 2011 relatif à la mise en place de CQP

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	FPT CFTC ; SNCTPP CFE-CGC ; SNPEP FO.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est indispensable au développement des salariés et de leur professionnalisme, et au développement de la performance des entreprises de la distribution directe. Elle permet les nécessaires adaptations des métiers de la distribution directe aux évolutions technologiques, économiques, et aux exigences de qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux.

Pour répondre aux besoins des entreprises de la distribution directe et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de compléter et développer les dispositifs de reconnaissance des qualifications professionnelles qu'ils ont mis en place par la possibilité de créer des certificats de qualifications professionnelles, CQP.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004.

Définition et objet

Article 2

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la CPNEFP.

Le CQP c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la branche professionnelle ;
- une définition de l'emploi et des compétences associées ;
- une évaluation des compétences (connaissances et savoir-faire) par rapport à un référentiel commun ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes.

Les CQP sont créés, renouvelés ou abrogés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, dite CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP compétente doit constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par un diplôme d'Etat ;
- ou bien d'une demande de qualification s'exprimant, dans le cadre des filières professionnelles identifiées, en complément de celle assurée par les diplômes d'Etat et se traduisant par une élévation de la qualification ;
- d'un besoin de qualification durable pour l'emploi ou la spécialité considérée.

Personnes éligibles au CQP

Article 3

En vigueur étendu

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme habilité. Sont concernés :

- les jeunes de 16 à 26 ans dans le cadre d'un contrat d'alternance (1) ;
- les salariés en activité ;
- les demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs d'insertion en entreprise.

La sélection se réalise sur la base de critères objectifs qui sont définis par chaque entreprise selon sa politique du développement des ressources humaines.

(1) Le premier point de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.
(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Création d'un CQP

Article 4

En vigueur étendu

La CPNEFP est compétente pour proposer un CQP en s'appuyant le cas échéant sur les informations transmises par l'OPCA de branche.

Pour ce faire, la CPNEFP procède aux études nécessaires pour élaborer un référentiel emploi et un référentiel de certification.

La création d'un CQP est validée par un accord de branche soumis à la signature des représentants de la commission paritaire de branche.

4.1. Note d'opportunité

L'opportunité de créer un CQP est décidée par la CPNEFP compétente au vu d'une note d'opportunité établie par le porteur de projet et appréciée sur le plan technique par l'OPCA de la branche.

Cette note comporte notamment une évaluation des perspectives d'emploi et d'évolution des compétences, des entreprises et publics concernés, du domaine de qualification et des besoins existants.

4.2. Référentiels du CQP

Après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en œuvre la procédure de création du CQP.

La création d'un CQP se matérialise obligatoirement par :

- un référentiel d'emploi (missions, activités) et de compétences (connaissances et savoir-faire) ;
- un référentiel de certification comprenant ;
- ;- l'organisation de la promotion CQP (ex : note de mise en œuvre, modalités d'évaluation, accompagnement des candidats, rôle de chaque acteur...) ;
- ;- les outils de suivi du parcours CQP (formation, tutorat...) et d'évaluation des compétences ;
- ;- les modalités de délibération du jury et les règles d'attribution du CQP.

4.3. Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

A l'issue d'une période de 5 ans, le CQP est :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit par accord de branche après modifications proposées par la CPNEFP pour une - durée de 3 ans renouvelable ;
- soit supprimé par la branche sur avis de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Toute modification des référentiels des CQP soumis par la CPNEFP et validée par accord de branche entrera en vigueur pour les promotions débutant après la décision de modification. Ces modifications pourront être décidées par la CPNEFP à tout moment.

Organisation des promotions CQP

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Habilitation des organismes de formation

Pour chaque CQP, la CPNEFP lance un appel d'offres en utilisant le cahier des charges défini ci-après en vue d'habilitier un certain nombre d'organismes de formation pour une durée déterminée.

Lors de tout démarrage d'une promotion CQP, l'entreprise concernée choisira un prestataire parmi les organismes de formation habilités par la CPNEFP.

5.2. Cahier des charges d'habilitation des organismes de formation

Après élaboration des référentiels du CQP, la CPNEFP décide de mettre en œuvre des promotions dudit CQP.

Pour chaque habilitation d'organismes de formation, un cahier des charges sera élaboré et comportera obligatoirement :

- le contexte ;
- le public visé et les modalités de sélection des candidats ;
- les missions confiées à l'organisme de formation et les résultats attendus.

Y seront annexés le référentiel d'emploi et de compétences et le référentiel de certification du CQP.

5.3. Démarrage d'une promotion CQP

Toute entreprise initiant une promotion CQP devra :

- déclarer à la CPNEFP tout démarrage de promotion à travers une note de mise en œuvre. Dans cette note, l'entreprise explique l'intérêt d'engager une promotion pour servir sa politique de développement des compétences et de gestion des carrières et précise les conditions de réussite du projet. Cette note de mise en œuvre dont le cadre est précisé dans le référentiel de certification, devra permettre à la CPNEFP de s'assurer du respect de la méthodologie du CQP (référentiels, démarche, outils) et de la pertinence du dispositif envisagé par l'entreprise. Dans le cas d'actions reconduites, la note de mise en œuvre devra être actualisée.

Obtention et délivrance d'un CQP

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Obtention du CQP

Seuls sont admis à se présenter à l'évaluation finale les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le référentiel de certification.

La CPNEFP décide de l'attribution du CQP au vu des évaluations finales et de la délibération du jury.

6.2. Jury de CQP

La composition et la nomination du jury :

- un seul jury est nommé pour le CQP, pour l'ensemble de la branche ;
- il est paritaire ;
- le jury est renouvelé à chaque changement de mandat des membres de la CPNE ;
- la désignation des membres du jury par chaque collège est validée par la CPNE (lors d'une réunion de la CPNE ou par courrier).

Les prérequis des membres de jury :

- ils sont salariés d'une entreprise de la distribution directe ;

- parmi les membres du jury qui siègent pour le CQP, au moins un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur appartiennent à la filière de métier du CQP ; ils sont à un niveau hiérarchique au moins équivalent à celui visé par le CQP ou ont une représentation précise du métier par leur position dans l'organisation de l'entreprise ;

- ils peuvent appartenir à l'entreprise du candidat, mais n'ont pas de relation professionnelle ou familiale directe avec le candidat.

La formation des membres du jury :

- les membres du jury participent à une formation réalisée par l'organisme prestataire de formation dans le mois qui précède la première séance dudit jury. Une nouvelle session de formation est organisée à chaque changement de composition de jury pour les nouveaux membres du jury.

Le rôle et le fonctionnement du jury :

- le président ou le vice-président de la CPNE est présent lors des sessions du jury et est garant de son bon fonctionnement. Il ne donne pas son avis dans les évaluations et délibérations.

6.3. Modalités de délivrance du CQP

Le candidat qui passe avec succès l'évaluation terminale obtient un certificat établi par la CPNEFP.

Le certificat :

- est établi à l'en-tête de la CPNEFP ;

- mentionne le nom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention ;

- porte la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, ainsi que celle du candidat.

Une fois signé par le président et le vice-président de la CPNEFP, le certificat est adressé à l'entreprise du candidat qui se charge de le lui remettre. La CPNEFP tiendra à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

Le candidat peut se présenter devant le jury au maximum 2 fois pour obtenir le CQP.

Suivi de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur semblerait utile.

Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Avenant n° 23 du 10 mai 2011 relatif à la création d'un CQP « Responsable de centre »

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	FPT CFTC ; SNCTPP CFE-CGC ; SNPEP FO.

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent appliquer le principe défini dans l'avenant n° 22 relatif à la mise en place des certificats de qualification professionnelle : « Pour répondre aux besoins des entreprises de la distribution directe et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de compléter et développer les dispositifs de reconnaissance des qualifications professionnelles qu'ils ont mis en place par la possibilité de créer des certificats de qualifications professionnelles (CQP). »

La CPNEFP a décidé, en application de l'accord précité, que le CQP est particulièrement adapté pour qualifier le poste d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution.

En effet, elle relève que :

- la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution, en tant que manager opérationnel de proximité, est un poste clé dans les organisations des entreprises de la branche ;

- il n'existe pas de certification ou de diplôme reconnaissant ou validant les compétences liées à cette fonction ;

- les salariés occupant ce poste sont souvent issus d'une évolution interne dans l'entreprise sans expérience et donc sans qualification professionnelle adaptée aux attendus de l'emploi ;

- la création d'un CQP offrira aux salariés de la branche la possibilité de valider une certification attestant d'une employabilité sur ce niveau de fonction et permettra à d'autres de réaliser une évolution professionnelle en ayant les pré-requis pour réussir leur prise en main de ce nouveau poste.

Le CQP, par ses caractéristiques, est particulièrement pertinent en permettant à la branche :

- de disposer d'un référentiel de compétences et d'un référentiel de certification, partagés, communs, correspondant aux besoins de nos organisations, en offrant l'avantage d'être évolutifs ;

- de valoriser la fonction de chef d'équipe et de la reconnaître comme fonction managériale à part entière faisant l'objet d'une qualification reconnue par la branche ;

- de favoriser, développer la promotion interne, en accompagnant l'évolution de collaborateurs distributeurs ou magasiniers ;

- de recruter de nouveaux chefs d'équipe dont les compétences sont celles que nous attendons et de combiner la montée en compétences des chefs d'équipe en poste avec la validation d'une certification.

Création du CQP

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'avenant n° 22 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle, la CPNEFP a décidé, en séance du 7 février 2011, de soumettre à accord de branche la création d'un CQP pour la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution.

Définition du CQP

Article 2

En vigueur étendu

Le CQP est défini par le référentiel d'emploi et compétences et le référentiel de certification annexés au présent accord.

Suivi de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet.

Durée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'avenant n° 22 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle, le CQP est créé pour une durée de 5 ans. Au terme de cette période, il sera reconduit, modifié ou supprimé selon les règles dudit accord.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Annexe

En vigueur étendu

(CQP non reproduit mais consultable sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2011/0041/boc_20110041_0000_0023.pdf

Avenant n° 24 du 4 mai 2012 à la convention

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	CGT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CFE-CGC ; F3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales FO, CGT, CFDT et CFTC ont déposé en janvier 2011 des demandes de révision de la convention collective de la distribution directe.

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire pour étudier l'ensemble des demandes des organisations syndicales jugées recevables par le SDD sur un calendrier élargi d'un commun accord après le 31 juillet 2011, date butoir prévue par l'article 6.2 du chapitre 1er de la convention collective nationale, et ceci dans le but de parvenir aux décisions présentes à cet avenant.

Organisation des réunions de négociation

Article 1er

En vigueur étendu

Chapitre II « Droits collectifs »

« Article 2.3

Prise en charge du temps de représentation

Lors des réunions de négociation organisées par le SDD, le nombre de participants pris en charge par l'organisation syndicale représentative sera de 1 conseiller technique de branche et de 3 représentants. Les déplacements sont organisés par chaque entreprise et pris en charge par ces dernières. Le nombre de participants par organisation syndicale aux réunions de négociation de branche sera de 5 personnes maximum. »

Jours d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Chapitre III « Dispositions communes »

L'article 4.2 est complété comme suit :

« Après 10 ans d'ancienneté, il est accordé 1 jour de congé supplémentaire, qui se déclenche à la date anniversaire du contrat de travail et qui s'ajoutera au nombre de jours de congé payé acquis sur la période.

Après 15 ans d'ancienneté, il est accordé un 2e jour de congé supplémentaire, qui se déclenche à la date anniversaire du contrat de travail et qui s'ajoutera au nombre de jours de congé payé acquis sur la période. »

Rémunérations minimales

Article 3

En vigueur étendu

Chapitre III « Dispositions communes »

Article 5

Rémunérations minimales

Le premier alinéa de l'article 5 est modifié comme suit :

« L'annexe II fixe les rémunérations minimales, hors prime de toute nature, garanties aux salariés compte tenu de la fonction qu'ils exercent. »

Le quatrième alinéa du même article est modifié comme suit :

« Aux salaires minimaux conventionnels, hors prime de toute nature, s'ajoutent :

- les primes à caractère conventionnel ;
- toute prime, gratification ou majoration correspondant à des sujétions supplémentaires pour le salarié, en raison du caractère ou des conditions particulières de son travail (majoration pour travail de nuit, supplément pour travail un jour férié ...) ;
- toute prime, gratification ou majoration liée au rendement, à la production, à la productivité ou à l'assiduité du salarié dès lors qu'elle a, dans son application ou dans son montant, un caractère aléatoire ou imprévisible pour le salarié ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour prestations additionnelles pour les distributeurs. »

Congés pour événements familiaux

Article 4

En vigueur étendu

Chapitre III « Dispositions communes »

Article 8

Congés exceptionnels

L'article 8.1, paragraphe 2, est complété de la manière suivante :

« 2 jours pour déménagement dont 1 jour rémunéré tous les 3 ans. »

Fin de période de modulation

Article 5

En vigueur étendu

Chapitre IV « Statuts particuliers »

Article 2.1

Définition et clauses contractuelles

Il est rajouté un dernier alinéa à l'article 2.1 qui précise :

« En fin de période annuelle de modulation, si la durée de travail effectif n'atteint pas la durée contractuelle du fait que l'entreprise n'a pas fourni au distributeur une quantité de travail suffisante (situation de sous modulation) l'entreprise est tenue de régulariser la situation en payant le différentiel de salaire dans le mois qui suit la fin de période de modulation, après avoir respecté la procédure de révision prévue à l'article 2.2.3 suivant. »

Organisation de la distribution

Article 6

En vigueur étendu

Chapitre IV « Statuts particuliers »

Article 2.3.2.1

Normes minimales et définitions

L'article 2.3.2.1 est modifié et sa nouvelle rédaction est la suivante :

« Les distributions doivent être organisées par les entreprises de distribution directe dans le respect des paramètres dont la définition est donnée ci-dessous :

- poignées : nombre total de documents qui doit être distribué dans une boîte aux lettres du secteur assigné au distributeur ;
- poids en charge du véhicule : le poids total d'une distribution assignée à un distributeur sur un secteur déterminé ne peut excéder, avec le poids du distributeur et le poids du matériel de distribution, le poids total en charge de son véhicule. Dans l'hypothèse d'un dépassement, le dédoublement de la distribution se traduira par l'octroi d'indemnités kilométriques supplémentaires calculées sur la distance aller et retour, le temps de déplacement associé, ainsi que de forfaits supplémentaires de chargement et d'attente. »

Application et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions contenues dans l'avenant n° 24 entreront en vigueur le premier jour civil suivant la date de signature du présent accord.

La signature du présent avenant n° 24 aura pour effet de substituer de plein droit ses dispositions à celles de la convention collective nationale, qu'elles révisent.

Révision ou dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales selon les modalités prévues par la convention collective.

Dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un support papier et un support électronique) par l'organisation professionnelle d'employeurs de la distribution directe, auprès des services du ministère chargé du travail et en exemplaire unique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension.

Dénonciation par lettre du 3 juillet 2012 par la FEC FO de l'avenant no 9 du 1er juin 2006

En vigueur non étendu

Paris, le 3 juillet 2012.
FEC FO
28, rue des Petits-Hôtels
75010 Paris

Monsieur le secrétaire général,

En application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, des dispositions de l'article 6 du chapitre Ier de la convention collective nationale de la distribution directe, nous vous notifions la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1er juin 2006, étendu par arrêté du 14 décembre 2006 (publié au JORF le 29 décembre 2006).

Nous portons à votre connaissance que nous notifions cette dénonciation à l'ensemble des signataires de l'avenant avec copie à la DIRECCTE territorialement compétente, conformément aux dispositions des articles D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNPEP FO de l'avenant no 9 du 1er juin 2006

En vigueur non étendu

Paris, le 5 juillet 2012.
SNPEP FO
131, rue Damrémont
75018 Paris

Monsieur le président,

En application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, des dispositions de l'article 6 du chapitre Ier de la convention collective nationale de la distribution directe, nous vous notifions la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1er juin 2006, étendu par arrêté du 14 décembre 2006 (publié au JORF le 29 décembre 2006).

Nous portons à votre connaissance que nous notifions cette dénonciation à l'ensemble des signataires de l'avenant avec copie à la DIRECCTE territorialement compétente, conformément aux dispositions des articles D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNCTPP CFE-CGC de l'avenant no 9 du 1er juin 2006

En vigueur non étendu

Paris, le 5 juillet 2012.
SNCTPP CFE-CGC
59-63, rue du Rocher
75008 Paris

Monsieur le directeur départemental du travail,

Nous vous prions de bien vouloir enregistrer la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1er juin 2006 et qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 14 décembre 2006 (JORF du 29 décembre 2006).

Pour régularisation et conformément aux dispositions des articles L. 2261-9, D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous joignons la copie de nos courriers notifiant cette dénonciation à l'ensemble des parties signataires.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur départemental du travail, l'expression de nos sentiments distingués.

Le vice-président.

Dénonciation par lettre du 25 juillet 2012 par la CFTC de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006

En vigueur non étendu

Villejuif, le 25 juillet 2012.
CFTC
100, avenue de Stalingrad
94800 Villejuif

Monsieur le directeur départemental,

En application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail et des dispositions de l'article 6 du chapitre Ier de la convention collective nationale de la distribution directe, nous vous notifions la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 de la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1er juin 2006, étendu par arrêté du 14 décembre 2006 (publié au JORF le 29 décembre 2006).

Nous portons à votre connaissance que nous notifions cette dénonciation à l'ensemble des signataires de l'avenant avec copie à la DIRECCTE territorialement compétente, conformément aux dispositions des articles D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur départemental, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire national du secteur des postes.

Dénonciation par lettre du 14 septembre 2012 de la FILPAC CGT de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006

En vigueur non étendu

Montreuil, le 14 septembre 2012.

FILPAC CGT

263, rue de Paris

Case 426

93514 Montreuil Cedex

Monsieur le directeur,

Nous vous prions de bien vouloir enregistrer la dénonciation, par notre organisation syndicale, de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1er juin 2006 et qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 14 décembre 2006 (JORF du 29 décembre 2006).

Pour régularisation et conformément aux dispositions des articles L. 2261-9, D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous joignons la copie de nos courriers notifiant cette dénonciation à l'ensemble des parties signataires.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Dénonciation par lettre du 7 décembre 2012 par la CFDT de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006

En vigueur non étendu

Paris, le 7 décembre 2012.

La fédération CFDT communication, conseil, culture, affiliée à l'Union Network International, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

En application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, des dispositions de l'article 6 du chapitre Ier de la convention collective nationale de la distribution directe, nous vous notifions la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1er juin 2006, étendu par arrêté du 14 décembre 2006 (publié au Journal officiel du 29 décembre 2006).

Nous portons à votre connaissance que nous notifions cette dénonciation à l'ensemble des signataires de l'avenant avec copie à la DIRECCTE territorialement compétente, conformément aux dispositions des articles D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Avenant n° 26 du 27 juin 2012 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	CGT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CGC ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont rencontrés en commission mixte paritaire le 27 juin 2012 pour échanger et conclure sur les modalités de remboursement des frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche de la distribution directe. Il a été convenu des dispositions suivantes :

Barème des remboursements applicable au 1er juillet 2012

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'à partir du 1er juillet 2012, les remboursements des frais des salariés participant aux réunions paritaires organisées par la branche de la distribution directe seront les suivants :

- nuitée d'hôtel avec petit déjeuner : 85 € TTC ;

- déjeuner ou dîner : 18 € TTC ;

- soirée étape, nuitée d'hôtel avec dîner et petit déjeuner : 103 € TTC, qui constitue un plafond maximum de dépense. Les soirées étapes sont à privilégier, surtout si leur montant est inférieur à la somme d'une nuitée avec petit déjeuner et à un dîner.

Par ailleurs, l'indemnité kilométrique de remboursement des frais de déplacement est fixée à un montant de 0,35 €/km.

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif au régime de protection frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CGT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'arrêter les fondements de la mise en place d'une assurance santé au niveau de la branche de la distribution directe pour les salariés distributeurs reconnus selon les critères ci-dessous énumérés comme catégorie objective au sein de la catégorie des employés au plus tard au 30 juin 2014.

Il intervient à la suite de travaux menés par les partenaires sociaux ayant porté notamment sur les besoins exprimés par les salariés de la branche et sur les offres des assureurs du marché.

Ces travaux liminaires ont permis aux partenaires sociaux d'analyser les différentes hypothèses et de décider de la création et de la mise en place d'une assurance santé obligatoire pour la catégorie « distributeurs », adaptée à leur situation.

Le périmètre de l'accord repose sur deux points principaux, qui sont :

- les garanties minimales et les options de couverture santé ;
- la répartition des cotisations entre les employés et les employeurs.

Les résultats de l'appel d'offres mené auprès des organismes susceptibles de répondre au cahier des charges fixé par la branche de la distribution directe, ainsi qu'aux tarifs garantis, sont disponibles auprès du SDD.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité indiquer en annexe du présent accord les engagements.

Pour autant, chaque entreprise de la branche reste libre du choix final du prestataire d'assurance santé à la condition expresse que ce dernier offre une prestation répondant aux garanties minimales définies et au tarif maximal fixé pour couvrir les garanties fixées pour l'option de base décrite dans le présent accord.

Par ailleurs, il est précisé que les salariés non distributeurs, qu'ils soient de statut employé, agent de maîtrise ou cadre, non visés par le présent avenant, doivent tous être bénéficiaires dans les entreprises de la branche d'un régime frais de santé obligatoire dont les modalités de mise en place et de garanties sont définies librement au sein de chaque entreprise mais qui ne pourront être inférieures aux garanties fixées par le présent accord. Cette couverture doit être mise en place au plus tard au 30 juin 2014.

Il est spécifié qu'au moment de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif les régimes de garanties complémentaires « frais de santé » applicables aux distributeurs, employés, agents de maîtrise et cadres dans les entreprises de la branche ne pourront pas être modifiés.

Reconnaissance des distributeurs comme catégorie objective au sens du décret du 12 janvier 2012 et de la circulaire d'application du 25 septembre 2013

Article 1er

En vigueur étendu

Les distributeurs ont des conditions de travail très spécifiques, les amenant à travailler de manière itinérante en organisant librement leurs horaires de travail sur la journée, même si des temps d'exécution des travaux de distribution et d'acheminement sont définis par la négociation collective.

Les distributeurs sont majoritairement à temps partiel ; ils peuvent être soit retraités, soit préretraités, soit à employeurs multiples, et actuellement plus rarement en activité à plein temps.

Les distributeurs sont le plus souvent des salariés travaillant à temps partiel et rémunérés à ce titre par un même employeur. Cela rend d'autant plus difficile même la volonté de généraliser des garanties frais de santé au niveau des entreprises dans ces conditions, les distributeurs étant déjà assurés pour leurs frais de santé sur un plan familial ou refusant de s'assurer, ou étant dans un cas de dispense.

Ainsi, tout est particulier pour cette catégorie de salariés, notamment au regard des frais de santé : les différentes situations doivent être prises en considération, conduisant à définir les bénéficiaires tout en prenant en compte l'impératif collectif du régime, mais aussi les cas particuliers d'exclusion énumérés et tolérés sur un plan réglementaire et détaillés ci-après.

La cotisation pour couvrir des risques frais de santé, qui sont actuariellement des risques certains, doit être conçue de manière à permettre l'équilibre durable du régime que ne permettrait pas, par exemple, une cotisation assise en pourcentage du salaire. Le cahier des charges défini au niveau de la branche pour favoriser la garantie des engagements par un assureur, quelles que soient sa nature et son identité, est destiné à préserver la stabilité des cotisations du régime instauré par la branche.

Ainsi, la catégorie, au regard des frais de santé, des distributeurs est objectivée par la nature du travail et des conditions de travail, le niveau d'activité moyen et de revenu justifiant une approche particulière, ce qui est fait dans le cadre du présent accord. Cette objectivation reposant sur les critères ainsi définis sera reprise dans le cadre de la prochaine négociation portant sur les niveaux de classification.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la distribution directe.

Ces entreprises appliquent de façon obligatoire le régime complémentaire frais de santé distributeur institué par le présent accord.

Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire frais de santé pour les distributeurs devront adapter, en tant que de besoin, leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles, au besoin en contractant avec tout organisme d'assurance respectant les garanties minimales et le tarif indiqué pour l'option de base établie au présent accord, et ce au plus tard au 30 juin 2014.

Adhésion du salarié

Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaires

Article 3.1

En vigueur étendu

Sous réserve de la précision apportée au dernier alinéa du préambule du présent accord, les bénéficiaires de l'assurance santé décrite dans cet accord sont les salariés de la branche de la distribution directe ayant le statut distributeur tel que défini dans la grille de classification de la convention collective de la distribution directe.

Les salariés doivent remplir une condition de 6 mois minimum de présence administrative dans leur entreprise pour être inscrits de façon obligatoire au présent régime s'ils n'ont pas invoqué et justifié d'un des motifs de dispenses d'affiliation prévues au 3.2.

Dispenses d'affiliation

Article 3.2

En vigueur étendu

L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés bénéficiaires mentionnés à l'article 2 du présent accord. Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cependant, ont la faculté d'être dispensés d'adhésion sans remise en cause du caractère obligatoire du régime, quelle que soit leur date d'embauche :

1. Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1.

Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle ' frais de santé ' au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure.

Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. À condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies :

- dans le cadre d'un dispositif de protection sociale complémentaire d'entreprise, collectif et obligatoire, conforme à l'alinéa 6 de l'article L. 242-1 du code de la

sécurité sociale.

Lorsque le salarié est couvert en tant qu'ayant droit, cette faculté de dispense ne peut être sollicitée que lorsque le dispositif de protection sociale complémentaire prévoit l'adhésion obligatoire des ayants droit.

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale (dit ' régime d'Alsace-Moselle ') ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (dits ' Madelin ').

4. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

5. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

6. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans tous les cas susvisés, ces salariés devront faire parvenir leur demande de dispense au présent régime de remboursement de frais de santé, par écrit, accompagnée le cas échéant, du (des) justificatif (s) requis, dans le respect du délai fixé par son entreprise d'appartenance.

Ce courrier fera mention que le salarié a bien été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

A défaut de respecter les exigences détaillées ci-dessus, le salarié, sera automatiquement affilié au régime de remboursement de ' frais de santé '.

Les salariés sollicitant le bénéfice de ces dispenses voient leur attention attirée sur le fait qu'en refusant d'adhérer au présent régime, ils ne pourront solliciter le bénéfice ni des contributions patronales ni des prestations visées dans le cadre du présent dispositif de remboursement de ' frais de santé ', et ne pourront pas bénéficier du dispositif de portabilité après la rupture de leur contrat de travail. Ainsi, en cas de dépenses de santé, les salariés dispensés ne pourront en aucun cas bénéficier d'un quelconque remboursement de ces dépenses au titre du présent régime.

Une communication sera réalisée au niveau de chaque entreprise afin de sensibiliser les salariés aux cas de dispense légaux existants et rappeler l'importance de déclarer la mutuelle de leur choix auprès des services de la sécurité sociale lorsque ces derniers bénéficient de plusieurs couvertures frais de santé complémentaires.

Garanties minimales du régime de santé

Article 4

En vigueur étendu

Garanties frais médicaux sous déduction de la sécurité sociale		Base collectif et obligatoire, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	Option 1 collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	Option 2 collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Soins de ville				
Honoraires médicaux				
Médecins généralistes	Adhérent au DPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Médecins spécialistes	Adhérent au DPTAM	120 % BR	200 % BR	250 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoires		100 % BR	120 % BR	150 % BR
Honoraires paramédicaux. - Auxiliaires médicaux		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie et de radiologie	Adhérent au DPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux	Adhérent au DPTAM	120 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Transport		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité				
Frais de séjour	Secteur conventionné	100 % BR	200 % BR	250 % BR
	Secteur non conventionné	100 % BRR	200 % BRR	250 % BRR
Honoraires	Adhérent au DPTAM	150 % BR	200 % BR	250 % BR
	Non adhérent au DPTAM	130 % BR	180 % BR	200 % BR
	Secteur non conventionné	100 % TA	200 % TA	200 % TA
Forfait journalier		100 % FR du forfait en vigueur	100 % FR du forfait en vigueur	100 % FR du forfait en vigueur
Transport		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière par jour		30 € par jour (*)	60 € par jour (*)	80 € par jour (*)
Frais d'accompagnant par jour		30 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)	45 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)	60 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)
Médicaments				
Médicaments pris en charge par la sécurité sociale remboursés à 65 % ou 100 %		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments pris en charge par la sécurité sociale remboursés à 15 % ou 30 %		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments prescrits non pris en charge par la sécurité sociale		Néant	20 € par an	40 € par an
Dentaire				
Soins				
Soins conservateurs y compris inlay/ onlay		100 % BR	120 % BR	150 % BR
100 % santé : prothèses dentaires				
Prothèses dentaires entrant dans le cadre du panier de soins 100 % santé sans reste à charge pour l'assuré		Remboursement intégral dans la limite des honoraires limités de facturation (HLF)	Remboursement intégral dans la limite des honoraires limités de facturation (HLF)	Remboursement intégral dans la limite des honoraires limités de facturation (HLF)

Prothèses dentaires hors 100 % santé (panier RAC maîtrisé et panier libre)			
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale dans le cadre du panier RAC maîtrisé (****)	150 % BR dans la limite de 2 par an ou 200 €/ an (au-delà du plafond 125 % BR) dans la limite des HLF (***)	250 % BR dans la limite des HLF (***)	300 % BR dans la limite des HLF (***)
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale dans le cadre du panier libre	150 % BR dans la limite de 2 par an ou 200 €/ an (au-delà du plafond 125 % BR)	250 % BR	300 % BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale			
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	161,25 € dans la limite de 2 par an ou 200 €/ an (au-delà du plafond 125 % BR)	268,75 € par prothèse	322,50 € par prothèse
Orthodontie			
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	Néant	Néant	200 % BR
Implantologie non prise en charge par la sécurité sociale			
Implants dentaires - forfait par an (pose de l'implant et du faux moignon)	Néant	150 € par an	300 € par an
Optique			
100 % santé : équipement optique (verres et monture)			
Verres de classe A (la paire) sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Monture de classe A sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Prestations d'appairage sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Équipement optique hors 100 % santé			
Un équipement de 2 verres de classe B + 1 monture de classe B			
Avec 2 verres simples (a)	200 € (dont 100 € maxi pour la monture)	200 € (dont 100 € maxi pour la monture)	300 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 2 verres complexes (c)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 2 verres très complexes (f)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 1 verre simple et 1 verre complexe (b)	210 € (dont 100 € maxi pour la monture)	225 € (dont 100 € maxi pour la monture)	335 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 1 verre simple et 1 verre très complexe (d)	210 € (dont 100 € maxi pour la monture)	225 € (dont 100 € maxi pour la monture)	335 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 1 verre complexe et 1 verre très complexe (e)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
En cas de choix d'une monture en classe A et de verres en classe B, le prix de la monture (30 €) sera déduit des forfaits ci-dessus.			
Renouvellement des verres et monture selon dispositions réglementaires (cf. rappel des conditions de renouvellement telles que définies dans la circulaire n° DSS/SD2A/SD3C/ SDB/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables »)			
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
Matériel médical			
Matériel médical			
Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)
Orthopédie	Orthopédie	Orthopédie	Orthopédie
Aides auditives			
Jusqu'au 31 décembre 2020			
Aides auditives de Classe 1 et 2 (y compris accessoires, piles et entretien pris en charge par la sécurité sociale)	120 % BR	170 % BR	250 % BR
À partir du 1er janvier 2021			
100 % SANTÉ : Aides auditives			
Aides auditives de classe 1 entrant dans le cadre du panier de soins 100 % Santé sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Aides auditives remboursées par la sécurité sociale hors 100 % santé			
Aides auditives hors panier de soins 100 % santé (appareil de classe 2 à prix libre)	120 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)	170 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)	250 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)
Accessoires, piles et entretien pris en charge par la sécurité sociale	120 % BR	170 % BR	250 % BR
Renouvellement des prothèses auditives selon dispositions réglementaires (cf. rappel des conditions de renouvellement telles que définies dans la circulaire n° DSS/SD2A/SD3C/SDB/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables »)			
Autres actes			
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale (traitement et honoraires)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale (transports et hébergement)	100 % BR	150 € par an	200 € par an

Actes de médecine douce non pris en charge par la sécurité sociale (ostéopathe)	Néant	20 € par séance (max 3 par an)	30 € par séance (max 3 par an)
Actes de prévention prévus dans la liste fixée par arrêté du 8 juin 2006	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait naissance ou adoption	Néant	100 €	150 €
Actes de prévention			
	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance			
Assistance	Incluse	Incluse	Incluse
<p>(*) Dans la limite de 60 jours par an en cas d'hospitalisation en service psychiatrie ou en maison de repos. (**) Prix limite de vente. (***) Honoraires limite de facturation. (****) Panier reste à charge maîtrisé. Signification des abréviations utilisées dans le tableau : BR : base de remboursement sécurité sociale. BRR : base de remboursement sécurité sociale reconstituée. FR : frais réels.</p>			

Nota bene : les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale rappelées en préambule.

Information relative à la périodicité de renouvellement des équipements d'optique médicale et des aides auditives à la date de signature du présent avenant en application de la circulaire n° DSS/SD2A/SD3C/SDB/ D5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables ».

Le remboursement par l'assurance maladie obligatoire est limité aux périodicités de prise en charge prévues notamment par la LPP et la classification commune des actes médicaux.

S'agissant plus spécifiquement des équipements d'optique médicale et des aides auditives, ils connaissent une périodicité minimale de renouvellement de leur prise en charge qui diffère selon certaines conditions.

1. Les équipements d'optique médicale du panier de soins 100 % santé et autres que 100 % santé

Sous réserve des dérogations listées ci-dessous, les garanties des contrats ne doivent prévoir qu'une prise en charge limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture :

- par période de 2 ans pour les assurés âgés de 16 ans et plus ;

- par période de 1 an pour les assurés de moins de 16 ans ;

- par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur.

Par dérogation, la période de 2 ans, qui s'applique aux assurés de 16 ans et plus, est réduite, en cas d'évolution de la vue dans les conditions précisées au VIII. 2 du chapitre II du titre II de la LPP, à 1 an pour les frais exposés pour le renouvellement d'un équipement complet (deux verres et monture) justifié par une évolution de la vue.

Par dérogation, la période de 1 an n'est pas opposable aux jeunes de moins de 16 ans, pour les verres, en cas d'évolution de la vue objectivée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

Dans tous les cas, aucun délai de renouvellement des verres n'est requis en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières définies réglementairement.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2020, en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées au cours des périodes susmentionnées.

Ces périodes sont fixes et ne peuvent donc être ni réduites ni allongées. L'appréciation des périodes susmentionnées se fait à partir de la dernière facturation d'un équipement d'optique médicale ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire. L'organisme complémentaire doit en outre, avant d'effectuer le renouvellement du remboursement, s'assurer de l'absence de prise en charge au titre d'un contrat responsable souscrit auprès de lui par l'assuré concerné.

Lorsque l'assuré acquiert son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période à l'issue de laquelle un équipement optique (verres et montures) peut être remboursé s'apprécie à la date d'acquisition du dernier élément de l'équipement. En cas de renouvellement séparé des composantes de l'équipement, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, les garanties des contrats peuvent couvrir une prise en charge de deux équipements, sur la période correspondant à son cas, corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus. Les règles de couverture par les contrats responsables sont applicables à chacun des équipements considérés individuellement (plancher, plafond, délai de renouvellement ...).

2. Les aides auditives du panier de soins 100 % santé et autres que 100 % santé

Les garanties des contrats ne doivent prévoir qu'une prise en charge limitée à une aide auditive par oreille par période de 4 ans suivant l'acquisition de cet appareil. L'acquisition s'entend comme la date de facturation de l'aide auditive par l'assuré. Le délai court séparément pour chacun des équipements correspondant à chaque oreille.

Ces dispositions s'appliquent à partir du 1er janvier 2021 et tiennent compte des 4 années antérieures.

L'appréciation de la période susmentionnée se fait à partir de la dernière facturation d'un appareil ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire. L'organisme complémentaire doit en outre, avant d'effectuer le renouvellement du remboursement, s'assurer de l'absence de prise en charge durant ladite période au titre d'un contrat responsable souscrit auprès de lui par l'assuré concerné.

Ci-après le tableau de la circulaire présentant les cas d'application des périodicités de prise en charge dérogatoires pour les équipements d'optique médicale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccl/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0012.pdf

Prix maximal du régime de santé

Article 5

En vigueur étendu

Les garanties minimales exposées à l'article 4 ont été soumises aux assureurs de santé, dont l'appel d'offres est disponible auprès du SDD.

Ces derniers s'engagent à un prix maximal pour le régime de base pour le salarié bénéficiaire de 1,02 % du PMSS maximum, et ce pour une durée déterminée de 2 années à compter de la date d'application de l'accord. Ce tarif devra faire l'objet d'une négociation spécifique avec l'assureur retenu afin de tenir compte du régime local particulier appliqué à la région Alsace-Moselle en matière d'assurance maladie obligatoire complémentaire.

Les entreprises de la branche qui souhaiteraient signer un contrat avec un autre assureur de santé que ceux visés dans l'appel d'offres pourront le faire en respectant les conditions des articles 4 et 5.

Financement du régime

Article 6

En vigueur étendu

Le financement du régime de base pour le distributeur est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur correspondant à 50 % du montant défini et 50 % pour le distributeur.

Cette répartition ainsi que la particularité du régime Alsace-Moselle feront l'objet d'une discussion avec les partenaires sociaux au bout de 2 ans d'application du présent accord, une fois que seront connus les ratios de sinistres à prime qui seront communiqués tous les ans aux organisations syndicales conformément aux dispositions de l'article 10 ci-après.

Toutes options éventuelles venant compléter le régime de base applicable au distributeur seront à sa charge exclusive, et ce quel que soit le niveau de garanties choisi par le bénéficiaire pour lui et éventuellement ses ayants droit.

Les cotisations telles que définies par le contrat de garanties obligatoires, dues par les salariés, sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire. Le montant correspondant à des options complémentaires sera pris en charge directement par le salarié.

Le montant des cotisations ainsi fixé doit être garanti par l'assureur 2 années à compter de la date de la signature du présent accord.

Contrat responsable

Article 7

En vigueur étendu

Le présent régime respecte les obligations du contrat ' responsable ' conformément aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2, et L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Le régime mis en œuvre au niveau de la branche ne prend pas en charge :

- la majoration de participation de l'assuré en cas :
- - de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins conformément à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale ;
- - ou en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel conformément à l'article L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pratiqués par certains médecins spécialistes, lorsque l'assuré les consulte sans prescription du médecin traitant et qu'il ne relève pas d'un protocole de soin ;
- la participation forfaitaire de l'assuré pour chaque acte ou consultation, mentionnée au II de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 130-13 précité.

En outre, les salariés qui adhèrent au présent régime bénéficient du mécanisme de tiers payant sur les prestations faisant l'objet des garanties visées à l'article 4 du présent accord, au moins à hauteur des tarifs de responsabilité.

Toute nouvelle modification de la réglementation afférente au cahier des charges des contrats responsables pourra être mise en œuvre sans modification du présent accord, sauf si cela modifie le niveau de financement du régime.

Maintien de la complémentaire frais de santé en cas de suspension du contrat de travail et/ou de rupture du contrat

Article 8

En vigueur étendu

8.1 Salarié dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime frais de santé.

8.2 Portabilité des garanties

Les salariés bénéficiaires du présent régime auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de 12 mois, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre. Ce maintien de garanties sera financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé des salariés en activité.

Gestion et règlement des dossiers frais de santé

Article 9

En vigueur étendu

Les modalités d'envoi des dossiers frais de santé à l'organisme assureur et leur règlement par celui-ci sont définis dans la convention de gestion signée avec les assureurs santé ou gestionnaires de ces assureurs, choisis par les entreprises de la branche.

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Article 10

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à fournir à l'issue de chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées et autres informations complémentaires nécessaires à la compréhension de l'évolution du régime, pour le 30 septembre de l'année civile au plus tard. Un point intermédiaire pourra être effectué lors d'une réunion de la commission mixte paritaire, à la demande d'une organisation syndicale ou de la partie patronale du SDD.

Cette documentation sera fournie aux conseillers techniques de branche afin qu'elle soit examinée lors d'une commission mixte.

Modalités de réexamen du régime

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen par les parties signataires dans un délai de cinq (5) ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 10 du présent accord.

Application et entrée en vigueur

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 30 juin 2014, date d'effet du régime frais de santé.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Révision ou dénonciation

Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales applicables à la convention collective nationale de la distribution directe.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ; elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les dispositions du présent accord pourront être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, ce qui produira les effets prévus aux articles L. 2261-10 ou L. 2261-11 du code du travail.

(1) L'article 13 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(Arrêté du 29 décembre 2014 - art. 1)

Dépôt

Article 14

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un support papier et un support électronique) par l'organisation professionnelle d'employeurs de la distribution directe auprès des services du ministère chargé du travail et en exemplaire unique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

Annexe

En vigueur étendu

Exemple de répartition de la cotisation en l'état des discussions au moment de la signature du présent accord

Exemple :

Salarié couvert par l'option de base sur la base d'une cotisation globale à 32 € par mois, soit 1,02 % du PMSS, répartie ainsi : 16 € par mois pour le distributeur et 16 € par mois pour l'employeur.

Cas 1 :

- cotisation distributeur : 16 € ;

- cotisation employeur : 16 €.

Cas 2 :

Si le distributeur souhaite affilier un enfant :

- cotisation distributeur : 16 € pour l'option de base + 17,63 €, soit 0,56 % du PMSS, pour l'enfant (total 33,63 €) ;

- cotisation employeur : 16 € pour l'option de base couvrant le distributeur.

Cas 3 :

Si le distributeur souhaite affilier deux enfants + conjoint :

- cotisation distributeur : 16 € pour l'option de base + 35,36 € pour deux enfants + 32 €, soit 1,02 % du PMSS, pour le conjoint (total 83,36 €) ;

- cotisation employeur : 16 € pour l'option de base couvrant le distributeur.

Ces montants ne sont pas contractuels et sont donnés à titre purement indicatif.

(1)
(1) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 129 € en 2014).

Avenant n° 30 du 26 novembre 2014 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	CGT ; F3C CFDT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont rencontrés en commission mixte paritaire le 19 novembre 2014 pour échanger et conclure sur les modalités de remboursement des frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche de la distribution directe. Il a été convenu des dispositions suivantes.

Barème des remboursements applicable au 1er décembre 2014

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'à partir du 1er décembre 2014 les remboursements des frais des salariés participant aux réunions paritaires organisées par la branche de la distribution directe seront les suivants :

- nuitée d'hôtel avec petit déjeuner : 100 € TTC ;

- déjeuner : 18 € TTC ;

- dîner : 21 € TTC ;

- soirée étape, nuitée d'hôtel avec dîner et petit déjeuner : 118 € TTC, qui constitue un plafond maximum de dépense. Les soirées étapes sont à privilégier, surtout si leur montant est inférieur à la somme d'une nuitée avec petit déjeuner et à un dîner.

Révision du barème de remboursement

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le barème fixé ci-dessus sera réexaminé par les partenaires sociaux tous les ans en commission mixte. L'éventuelle évolution des montants des remboursements fera l'objet d'un nouvel avenant.

Dépôt

Article 3

Le présent accord est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 30 du 3 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	F3C CFDT ; FPT CFTC ; SNCTPP CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle, dans le nouveau contexte législatif issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Le présent accord est notamment conclu dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Cet accord a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une plus forte mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Il est destiné en particulier à permettre aux entreprises de la branche de favoriser le maintien dans l'emploi par l'adaptation des salariés tant au changement des techniques qu'à l'évolution des emplois, mais, plus généralement, l'accès à la certification, l'évolution et l'accompagnement des parcours professionnels.

Il prévoit en outre un certain nombre de moyens permettant aux salariés des entreprises de la branche de développer des connaissances, des compétences, des savoir-faire et des qualifications leur conférant les capacités d'adaptation aux évolutions des métiers et des emplois. Ces moyens de formation permettent ainsi de réaliser la formation nécessaire aux entreprises et de répondre aux aspirations des salariés en termes d'évolution de leurs connaissances, compétences, aptitudes professionnelles et de promotion sociale.

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord de branche sur tous les points touchant à la mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du travail, et ce conformément aux articles L. 2253-1 et suivant de celui-ci. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant dans le présent accord de branche.

Titre Ier Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord s'applique sur le territoire national et les régions d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activité visés à l'article 2 du chapitre Ier « Dispositions communes » de la convention collective nationale des entreprises de distribution directe, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française sous les codes NAF 73. 11Z et/ou 73. 12Z.

Titre II Orientations de la formation professionnelle privilégiées par la branche

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur souhait de mettre en place les moyens adaptés pour permettre aux entreprises de la branche de développer la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Cet objectif s'inscrit dans la détermination par la branche, d'une part, de publics spécifiques et, d'autre part, de grandes orientations en matière de formation professionnelle, de nature à permettre l'amélioration des qualifications des salariés au sein des entreprises de distribution directe.

Il a également pour objet une plus grande dynamique d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi dans l'entreprise ainsi qu'à leur insertion dans le cadre d'une éventuelle reconversion.

Publics spécifiques

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent identifier des publics spécifiques, pour lesquels les possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation sont encouragés, à savoir :

- les salariés pour lesquels seraient identifiés des besoins de formation afin de remplir l'objectif des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes, tel que rappelé au chapitre IV du titre III du présent accord ;
- les salariés reconnus handicapés par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel AGEFIPH ;
- les salariés visés par une mesure impliquant un changement de métier et ceux nouvellement promus à des fonctions d'encadrement ;
- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle et se trouvant en difficulté pour le maintien dans leur emploi, ainsi que les salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant bénéficié d'aucune évolution de carrière ;
- les salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 2 ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de 2 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;
- les salariés n'ayant pu accéder au cours des 3 dernières années civiles à une action de formation reconnue au titre de la formation professionnelle continue ;
- les salariés revenant d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Orientations privilégiées de formation

Article 2

En vigueur étendu

Les orientations privilégiées par la branche professionnelle en matière de formation consistent à, sans que l'ordre de cette énumération ne revête un caractère préférentiel :

- renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (lire, écrire, interpréter, comptabiliser) et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail ;
- développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou d'encadrement ;
- favoriser les moyens de reconversion du personnel dans l'objectif de préserver l'emploi.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des informations et études traitées au sein de l'observatoire des métiers et des qualifications créé à l'article 14 du titre IV du présent accord, au niveau de la branche professionnelle, dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle. Elles doivent inspirer, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des particularités de chaque entreprise, le plan annuel de formation établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Titre III Accès des salariés à la formation

Chapitre Ier Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent aux organismes et instances compétents de la branche professionnelle (CPNEFP, AFDAS...) de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

Orientation et évolution professionnelles des salariés

Article 3

En vigueur étendu

Confidentialité

Les contenus des divers entretiens et orientations ainsi que les modalités de déroulement définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur sont soumis à la confidentialité.

Entretien professionnel

Article 3.1

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les 2 ans, à compter du 6 mars 2014. A l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui, elle, relève des autres formes d'entretien mises en place par l'employeur (entretien annuel d'évaluation ...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au 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 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, 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.

3.1.1. Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

A l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les 2 ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document, proposé à la cosignature des parties, dont une copie est obligatoirement remise au salarié. Un modèle peut être fourni par l'OPCA, sur demande de l'entreprise ou du salarié.

Ce document doit contenir :

- le motif de l'entretien ;
- la date ;
- le nom du responsable de l'entretien ;
- les échanges tenus au cours de l'entretien ;
- les décisions envisagées sur l'évolution professionnelle et les actions de formation.

La convocation à l'entretien professionnel doit préciser l'heure et le lieu de l'entretien. Il doit se dérouler sur le temps et le lieu de travail habituels. Le salarié peut refuser de se présenter à l'entretien. Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins 10 jours à l'avance, en même temps que lui sera communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien ainsi que le nom de la personne en charge de recevoir le salarié pour cet entretien. Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le manager est l'interlocuteur le plus pertinent pour réaliser l'entretien professionnel, qui peut, si besoin, échanger avec le DRH du périmètre.

Les signataires du présent accord conseillent à l'employeur de préparer en amont cet entretien afin de faire un point sur les évolutions passées du salarié et d'envisager son avenir. De même, il est fortement conseillé au salarié de préparer son entretien en amont. Pour cela, il doit disposer d'un certain nombre d'éléments :

- une notice explicative détaillant l'objet de l'entretien et sa finalité qui sera établie par la CPNE ;
- le modèle de formulaire prérempli ;
- une présentation des différents dispositifs de formation accessibles.

Ces informations sont remises au plus tard au moment de la convocation et seront également consultables par le salarié dans un support disponible dans le bureau du RPF. Si le salarié souhaite communiquer son adresse mail, ces informations seront également envoyées par mail à sa demande.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités qui sont définies par l'entreprise. La durée de l'entretien professionnel, incluant le cas échéant des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

Les entreprises sont incitées à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

3.1.2. Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la voie de la VAE ;

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Il est remis au salarié un passeport orientation-formation.

3.1.3. Application de l'abondement dit « correctif »

Dans toutes les entreprises, lorsque au cours des 6 années mentionnées ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures citées dans le deuxième paragraphe de l'article 3.1.1, l'employeur, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, est tenu de procéder à un abondement, au titre du compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé, à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement auprès de l'AFDAS avant le 1er mars de chaque année, calculé sur la base d'un taux horaire de 30 € conformément au chapitre II de l'article R. 6323-3 du code du travail.

3.2. Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit, accessible à tous les salariés de la branche de la distribution directe, ainsi qu'aux salariés de la branche devenus demandeurs d'emploi (CDI, CDD), qui restent seuls décideurs sur le choix de l'organisme habilité à cet effet, selon les régions et leur parcours professionnel : Pôle emploi, APEC, OPACIF.

Ce conseil se déroulera sur trois niveaux :

- un accueil individualisé ;
- un conseil personnalisé ;
- un accompagnement d'un véritable référent spécialisé en formation professionnelle. Un document récapitulatif sera remis au candidat.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 4

En vigueur étendu

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de la distribution directe, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'employeur accorde dans ce cadre 18 heures en plus des 24 heures autorisées par loi au titre du congé VAE, financées dans le cadre de la période de professionnalisation. (1)

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle. A cet effet, les parties confient à la CPNE le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche.

(1) Alinéa de l'article 4 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de la CPNE et avec l'aide de l'AFDAS, en qualité d'OPCA et d'OPACIF de la branche professionnelle, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

A cet effet, la CPNE formule des recommandations à l'AFDAS et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

En particulier, les entreprises de distribution directe devront mettre en place des procédures d'information de leurs salariés, au moins une fois par an, sur leurs différents droits à formation, l'existence de l'AFDAS et les modalités à suivre pour bénéficier de la formation. Les parties signataires incitent les entreprises à adapter leurs procédures d'information aux différents types de population salariée (notice individuelle annexée aux bulletins de salaire, panneaux d'affichage sur les sites, réunions biannuelles).

En tout état de cause, les employeurs doivent informer tous les salariés, et plus particulièrement les salariés en contrat à durée déterminée, de leurs droits en matière de formation professionnelle, notamment au moyen du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Chapitre II Actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Plan de formation de l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Principes

Le projet de plan de formation est élaboré annuellement ou, si un accord d'entreprise le prévoit, tous les 3 ans. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle et tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer et des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation de l'entreprise concernant l'année précédente et l'année en cours et également sur le projet de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Pour la consultation sur le plan de formation, les informations suivantes doivent être apportées aux IRP :

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des 2 dernières années ;
- le nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel (bilan au bout de 6 ans) ;
- le taux d'accès à la formation des salariés de l'entreprise ;
- le nombre de salariés ayant utilisé leur compte personnel de formation sur le temps de travail ainsi que le nombre d'abondements réalisés par l'entreprise ;
- les dépenses de formation de l'entreprise en pourcentage de la masse salariale.

Toutes ces informations sont présentées par genre et sont intégrées dans la base de données unique. Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre, dans le cadre notamment de sa stratégie et des impacts sur les activités, les métiers, les emplois, les qualifications et les compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle des entreprises définis dans le présent accord et de l'évolution des techniques dans l'entreprise ainsi que des évolutions des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles des salariés.

Pour ce faire, les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNE en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévus par l'article 14 du présent accord.

Les parties signataires rappellent :

- que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ ou consultées, lorsqu'elles existent, sur le plan de formation dans les conditions prévues par la loi du 5 mars 2014 ainsi que le décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014. De plus, la loi fixe une périodicité minimum de deux réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation ;

- qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet le chef d'entreprise communique 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée les documents prévus par les dispositions législatives (art. L. 2323-36 et suivants du code du travail). Le comité doit être consulté en cours d'année lorsque l'entreprise prend des décisions importantes en matière de formation professionnelle. Des documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, lorsqu'il y en a.

6.2. Information des salariés

Chaque entreprise ou établissement recherchera les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation de l'entreprise.

6.3. Caractéristiques du plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est structuré en fonction de deux catégories d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 6321-1 du code du travail) :

1. Celles consacrées à l'adaptation au poste de travail ainsi que celles liées au maintien ou à l'évolution dans l'emploi des salariés.

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les formations relatives à cette catégorie d'actions sont :

- d'une part, celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée) ;

- d'autre part, celles qui ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ ou des conditions de travail.

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Dès lors, toute durée de formation qui dépasse la durée légale ou conventionnelle du travail entraîne le déclenchement du régime des heures supplémentaires.

Les employeurs doivent prendre en compte les obligations familiales particulières des salariés pour limiter le recours à ces heures de dépassement.

2. Celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences qui ne peuvent pas être mises en œuvre immédiatement, au titre de sa qualification actuelle, et qui nécessitent une modification contractuelle de son contrat de travail.

Dans ce cadre, l'entreprise formalise par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux épreuves d'évaluation prévues.

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

En cas de formation, en tout ou partie en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

- ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;

- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou à 5 % du forfait pour les salariés en forfait jour annuel ;

- les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

Il est recommandé aux employeurs de prendre en compte les obligations familiales particulières des salariés pour limiter le recours à ces heures de dépassement.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences ouvrent désormais droit à une reconnaissance des efforts du salarié et des engagements de l'employeur. Elles doivent notamment donner lieu, conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

- engagement pour le salarié à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;

- engagement écrit par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements ainsi qu'aux évaluations, de permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement écrit pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire qui sera, si elle existe, formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article 6.3, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Principe général

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015.

Le CPF est un droit ouvert à tout salarié, dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite, et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail, lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Le compte personnel de formation est à l'initiative du salarié.

Afin de mieux garantir le droit des salariés à la formation par un financement mutualisé le plus large possible et de faire jouer le principe de solidarité, au niveau de la branche, en vue d'instaurer notamment des règles d'abondement du compte personnel de formation, les signataires imposent à toutes les entreprises de 10 salariés et plus entrant dans le champ du présent accord à verser à l'AFDAS la contribution de 0,2 % de leur masse salariale, au titre du compte personnel de formation. Cette obligation ne s'impose pas aux entreprises qui concluraient un accord collectif triennal sur la base de l'article L. 6331-10 du code du travail, aux fins de gestion interne du financement du compte personnel de formation. Dans cette hypothèse, l'entreprise devra rendre compte de ses obligations vis-à-vis de l'AFDAS et, le cas échéant, si au bout des 3 ans, le budget prévu au titre de chacune des années n'est pas utilisé totalement, l'entreprise devra verser à l'AFDAS le reliquat non utilisé par elle.

7.2. Acquisition des heures

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

7.3. Alimentation du compte

Le calcul de l'acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :

- a) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l'alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles.
- b) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit accord.
- c) Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus, l'alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (ex. : nombre d'heures effectuées/1 607 heures ou durée conventionnelle).

Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

d) Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l'alimentation du compte est calculée sur la base d'un nombre d'heures de travail de référence de 1 607 heures.

e) Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 2 080 fois le montant du Smic horaire (nombre d'heures CPF rémunération perçue/2 080 x Smic horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Les heures supplémentaires n'ont en principe aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l'alimentation du CPF pour son titulaire. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées par un salarié qui a eu une période d'absence autre que celles prévues à l'article L. 6323-12 du code du travail sont prises en compte dans le calcul de son temps de travail.

Conformément à l'article L. 6323-12, la période d'absence du salarié 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 de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

7.4. Garantie formation

Par ailleurs, le cas échéant, pour toutes les entreprises, l'employeur adresse également à l'AFDAS la liste des salariés (temps complet/ temps partiel) bénéficiant de la « garantie formation », lorsque les dispositions relatives au paragraphe 3.1.3 de l'article 3 du présent accord issues du bilan de la 6e année des entretiens professionnels n'ont pas été satisfaites, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires devant alimenter le CPF de chaque titulaire.

Parallèlement, l'employeur doit également verser à l'AFDAS, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 €.

Pour les salariés à temps complet, la garantie formation (abondement correctif) est fixée à 100 heures supplémentaires et pour ceux à temps partiel elle est fixée à 130 heures ; soit à la date en vigueur du présent texte des sommes de 3 000 € par salarié travaillant à temps complet et de 3 900 € par salarié travaillant à temps partiel seront redevables par l'employeur.

7.5. Mobilisation du CPF

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 6 mois. L'accord préalable de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. Les conditions de refus sur la base du calendrier se limitent à un seul et unique report, avec une nouvelle date de démarrage qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'absence de réponse de l'employeur 1 mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Par ailleurs, si la formation demandée se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de la garantie formation (abondement correctif) mentionnée dans le paragraphe 7.4 ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de formation.

De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou de l'accompagnement VAE ou de la liste élaborée par la CPNEFP de la distribution directe, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation. Les conditions de refus sur la base du calendrier se limitent à un seul et unique report, avec une nouvelle date de démarrage qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Un bilan d'application de cette mesure sera fait au bout de 2 ans.

De plus, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations qui sont suivies dans le cadre du CPF, en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur ; sauf dans le cas d'application d'un accord collectif triennal d'entreprise, sur la base de l'article L. 6331-10 du code du travail, où il s'agira pour le salarié de demander l'accord de prise en charge et de financement par son employeur.

7.6. Actions de formation éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

- d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE ;
- d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère « professionnel » ou « transversal » figurant dans l'une des listes établies par :
- les partenaires sociaux de la branche via la CPNEFP distribution directe ;
- le conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) au plan national ;
- le conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) au plan régional ou interrégional.

Les listes mentionnées ci-dessus figureront sur le portail d'information et de gestion des droits à CPF administré par la caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

7.7. Prise en charge des frais de formation et de rémunération

a) Frais de formation

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'AFDAS, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie hors temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'AFDAS selon les règles établies par le conseil de gestion de la branche et validées par le conseil d'administration de l'AFDAS.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du

CPF définies par le conseil d'administration de l'AFDAS.

Dans le cas d'une gestion interne du CPF par l'entreprise, dans le cadre d'un accord triennal, le financement des frais de formation, des frais annexes et des frais de garde incombent à l'entreprise.

b) Rémunération

L'AFDAS pourra, sur la base d'un accord exprès de son conseil d'administration et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations sur le temps de travail, au plus 50 % des frais énumérés dans le point a ci-dessus, au titre de la rémunération du bénéficiaire.

7.8. Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
- d'un congé individuel de formation (CIF) et, dans ce cas, le FPSP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CIF, selon des règles qu'il aura établies ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

7.9. Abondement du CPF

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées dans le même article du code du travail, d'abondement en heures complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

7.10. Mobilisation du DIF dans le cadre du CPF

Afin de permettre l'utilisation du DIF à partir de 2015, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, jusqu'au 31 décembre 2014. Les salariés qui disposent d'un crédit d'heures DIF transféré, au titre du CPF en 2015, ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour liquider ce crédit d'heures.

Lorsqu'une personne réalise une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au 31 décembre 2014, au titre du DIF, sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur son CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Congé individuel de formation

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du congé individuel de formation, régi pour la branche professionnelle de la distribution directe par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation au sein de l'AFDAS.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du conseil de section qui applique les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF, sous l'autorité du conseil d'administration de l'AFDAS, ainsi qu'à la commission paritaire d'étude de dossiers publicité et distribution directe également au sein de l'AFDAS.

La contribution légale au titre du CIF pourra être revue dans 1 an en fonction des éventuelles difficultés rencontrées pour le financement des dossiers de la branche de la distribution directe.

Congé pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 9

En vigueur étendu

Les salariés de la branche distribution directe peuvent, selon les conditions légales en vigueur, faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou d'un certificat de qualification professionnelle. Ils peuvent dans ce cadre solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d'une durée de 24 heures et bénéficier d'un accompagnement par un organisme externe. (1)

En plus des 24 heures d'absence au titre du congé VAE, il est rappelé que le salarié peut également bénéficier, dans la branche de distribution directe, d'une autorisation d'absence de 18 heures complémentaires de son employeur au titre de la période de la professionnalisation.

Dans le cadre d'un projet de VAE, il est précisé que l'AFDAS, en tant qu'opérateur du service de conseil en évolution professionnelle, peut être sollicité par les salariés de la branche pour être informé, conseillé et accompagné, et qu'il existe également différentes cellules d'information VAE aux niveaux régional et local.

(1) Alinéa de l'article 9 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Congé pour bilan de compétences

Article 10

En vigueur étendu

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, dans le cadre de dispositions légales et réglementaires et après accord de son employeur, d'un congé pour bilan de compétences d'une durée de 24 heures.

Chapitre III Développement de la professionnalisation

Contrat de professionnalisation

Article 11

En vigueur étendu

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation, qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

11.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail.

11.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, en vue d'accéder à une qualification reconnue selon les objectifs et priorités visés à l'article 11.3 ci-après ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

11.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'obtention :

- d'un diplôme d'Etat ou d'un titre inscrit au RNCP ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'un titre à finalité professionnelle de la branche figurant sur la liste établie par la CPNEFP et enregistré dans le répertoire national des certifications (RNCP) ;
- d'une qualification retenue dans une convention collective nationale.

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révisé, le cas échéant, la liste des diplômes notamment considérés comme prioritaires pour la branche de la distribution directe.

11.4. Modalités

L'action de formation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires conviennent, conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures.

Les contrats de professionnalisation comportent des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans les conditions légales d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

11.5. Contrat de professionnalisation et temps de travail

Le coût pédagogique et les frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l'AFDAS à hauteur d'un taux forfaitaire qui sera défini chaque année par le conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition de la section paritaire de la distribution directe instituée au sein de l'AFDAS, au plus tard le 30 juin pour la rentrée suivante. L'AFDAS assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics concernés et aux formations définies respectivement aux articles 11.2 et 11.3 du chapitre III du présent accord.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié perçoit pour un temps plein, sur la base du salaire minimum conventionnel mensuel prévu au niveau de sa catégorie :

	Titulaires au minimum d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme de même niveau	Autres
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	55 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
21-25 ans	80 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	70 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	

Les parties signataires conviennent que dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau de la catégorie viendrait à être dépassé par le Smic les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du Smic pour base de calcul.

Les parties signataires invitent les entreprises à étudier une majoration de la rémunération à compter de la deuxième année pour les contrats de professionnalisation de plus de 12 mois.

Pour les entreprises domiciliées dans les régions d'outre-mer, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés, aux salariés travaillant dans ces départements, est le produit du Smic par la durée collective du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

11.6. Développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation. Ce tuteur volontaire sera choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de deux contrats et/ ou périodes de professionnalisation. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié justifiant des qualités requises.

La mission du tuteur consiste à :

- accueillir, aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise, et participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, voire d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale et propose des axes d'amélioration à l'AFDAS.

Période de professionnalisation pour les salariés

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Principes et publics concernés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut bénéficier à tout salarié du secteur de la distribution directe dès lors que sa qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de son activité

et son développement dans les conditions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément d'autres dispositifs de formation existants.

Elle peut notamment permettre au bénéficiaire, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences, conformément aux dispositions de l'article 2 du titre II du présent accord ou, le cas échéant, par accord collectif d'entreprise.

12.2. Objectifs et formations éligibles

Il est rappelé que la période de professionnalisation est organisée sur la base d'un accord des deux parties, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre doivent permettre au bénéficiaire d'acquérir :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
- un CQP de branche ou un CQP interbranches ;
- une certification par la voie de la VAE ;
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles telles que définies par décret ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP : en l'occurrence les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue du parcours.

12.3. Durée minimale de la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est identique pour tous les salariés (CDI, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

- est au minimum de 5 heures pour les actions d'accompagnement à la VAE ;
- n'a pas de durée minimale, dès lors qu'elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ou lorsqu'elle concerne une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

12.4. Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés. Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

12.5. Financement de la période de professionnalisation et temps de travail

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés, au titre de la professionnalisation, pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les règles définies par le conseil d'administration, dans la limite des fonds disponibles.

A défaut d'une prise en charge financière totale par l'AFDAS, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs autres dispositifs de prise en charge financière (CPF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue. Elles peuvent également s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail. Pendant la durée de ces formations hors temps de travail, le salarié bénéficie des dispositions protectrices de la sécurité sociale en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

Dans tous les cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lesquels engagements sont liés, d'une part, au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation et, d'autre part, aux évaluations qui en résultent. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

Financement du contrat et de la période de professionnalisation

Article 13

En vigueur étendu

En application des articles L. 6332-14 et R. 6332-78 du code du travail, les signataires du présent accord décident que le conseil d'administration de l'AFDAS fixe tous les ans les forfaits horaires de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation, sur proposition de la section paritaire professionnelle de la distribution directe.

Chapitre IV Accès à la formation et égalité professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquence dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article 16 du titre IV du présent accord, assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de la distribution directe pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche, visées par les dispositions des articles L. 2242-5 et suivants du code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que les indicateurs pertinents retenus permettent d'identifier les éventuelles discriminations en termes de qualifications et d'accès à la formation.

Titre IV Rôle des interlocuteurs de la branche et des institutions représentatives du personnel dans les entreprises

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 14

En vigueur étendu

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la distribution directe (CPNEFP) examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué à l'article 16 du titre IV du présent accord.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des institutions représentatives du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour missions :

- de faire connaître à l'AFDAS, en qualité d'OPACIF de la branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales qu'elle recommande pour les CIF ;
- de définir les publics et axes privilégiés de formation visés au titre II du présent accord, de les porter à la connaissance de l'AFDAS et d'examiner les conditions de leur mise en œuvre (cf. titre III) ;
- de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord (cf. titre III, chapitre Ier) et assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- d'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle (cf. titre III, art. 5) ;
- de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche (cf. titre III, art. 4) ;
- de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'AFDAS (cf. titre III) ;
- d'analyser les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de rendre un avis sur le programme d'activité de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. titre IV) ;
- d'établir une liste des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de la branche de la distribution directe ;
- de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou toutes autres formes de certifications professionnelles propres aux métiers de la branche.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises

Article 15

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires considèrent que peut être bénéfique à une meilleure compréhension et suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue le regroupement dans toute la mesure du possible des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise prévues par les dispositions légales relatives aux orientations de la formation professionnelle ou au plan de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail :

a) Les orientations de la formation professionnelle, l'exécution et le plan de formation

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente, en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus, selon les modalités prévues à l'article 6.1 du présent accord.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et il est aussi informé par l'employeur de la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, du compte personnel de formation (CPF) et des entretiens professionnels mentionnés au I de l'article L. 6315-1.

b) Les contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

c) La commission de formation

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires recommandent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins 100 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 16

En vigueur étendu

Les changements structurels qui interviennent, notamment dans le cadre de réorganisations dans les entreprises de la branche, entraînent une transformation continue des métiers et peuvent faire appel à des qualifications nouvelles que les parties signataires souhaitent être en mesure d'anticiper.

Pour ce faire, la branche a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles dénommé « observatoire des métiers de la distribution directe », conformément aux dispositions de l'article 14 du titre IV du présent accord relatif aux missions de la CPNEFP.

Dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage est créé, lequel est constitué de deux collèges, l'un formé de représentants de syndicats professionnels d'employeurs (SDD) signataires du présent accord et l'autre de représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national, également signataires du présent accord.

L'observatoire des métiers de la distribution directe est domicilié à l'AFDAS.

16.1. Missions de l'observatoire

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation, de compétences, de certifications au sein de la branche de la distribution directe.

Fort d'une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

- de suivre l'évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle précisées dans les priorités de la branche ;
- de fournir des données et des préconisations permettant :
- la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche, l'établissement, par la CPNEFP, des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique de l'emploi ;
- la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les 3 ans par les signataires du présent accord ;
- d'établir un rapport annuel et de le communiquer tant :
- auprès des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de leurs mandants ;
- qu'auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d'autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l'objectif d'animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

Les modalités générales de communication des travaux de l'observatoire des métiers de la distribution directe sont arrêtées par le comité paritaire de pilotage.

La CPNEFP est consultée une fois par an au minimum sur le programme d'activité de l'observatoire et informée de son bilan d'activité.

16.2. Comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux collègues constitués respectivement, en fonction de la représentativité, de :

- représentants du syndicat de la distribution directe ;
- représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un et au maximum deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord, signataires du présent accord de branche, comme mentionné ci-avant.

La présidence du comité paritaire de pilotage de l'observatoire échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collègues. La vice-présidence échoit à l'autre collègue. Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président assure la régularité du fonctionnement du comité. Le président et le vice-président assurent conjointement un rôle de relais et d'information auprès de la CPNEFP, de l'AFDAS, du syndicat de la distribution directe et des organisations de salariés signataires du présent accord.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il établit annuellement le programme de travail et prépare le budget prévisionnel correspondant ;
- il garantit la méthodologie et la représentativité des études et des actions à mettre en œuvre et préconise un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- il décide, le cas échéant, de la création de groupes de travail, leur assigne des objectifs tout en suivant l'évolution de leurs travaux ;
- il valide les documents produits et donne son avis sur la politique de publication et de diffusion des résultats ;
- il arrête les modalités de communication de l'observatoire.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte en priorité les orientations privilégiées définies par la branche en matière de formation professionnelle.

Le comité paritaire de pilotage est chargé de proposer au SDD et aux organisations syndicales de la distribution directe, via la CPNEFP, un budget annuel documenté présentant le programme de travail de l'observatoire.

16.3. Moyens

Les ressources financières dont dispose l'observatoire sont celles affectées annuellement par l'AFDAS, par prélèvement d'un pourcentage défini par arrêté ministériel, sur les fonds au titre du plan de formation et de la professionnalisation. (1)

Dans ce cadre, les modalités de financement et de prise en charge des dépenses de l'observatoire sont définies conformément au 4° de l'article R. 6332-36 du code du travail, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle, et figurent dans la convention triennale d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et l'AFDAS.

(1) Alinéa de l'article 16.3 étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Titre V Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent ci-après les modalités.

Contribution des entreprises

Article 17

En vigueur étendu

17.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

17.2. Contributions au titre de la formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail, au plus tard le 1er mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

17.3. Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche distribution directe recommandent aux entreprises, dans un souci de solidarité professionnelle et de promotion de nos secteurs et de nos professions, d'acquiescer également à l'AFDAS la contribution relative à la taxe d'apprentissage, lorsque ce dernier sera agréé à ce titre.

17.4. Taux des contributions légales et répartition par taille d'entreprise au titre de la formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale de 1 % calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour financer le congé individuel de formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

17.4.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55 % du

montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

- 0,40 % au titre du plan de formation.
- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

17.4.2. Entreprises occupant 10 salariés et plus.

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

Entreprises de 10 à 49 salariés :

- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation.

Entreprises occupant 50 à 299 salariés :

- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,30 % au titre de la professionnalisation.

Entreprises occupant 300 salariés et plus :

- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 0,40 % au titre de la professionnalisation.

17.5. Contribution conventionnelle

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche distribution directe s'accordent sur la mise en place d'une contribution conventionnelle qui est mutualisée au sein de l'AFDAS.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

- 0,45 % de la masse salariale du personnel pour les entreprises de moins de 10 salariés, afin de maintenir le niveau de la contribution qui existait jusqu'alors ;
- 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 et plus.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions (abondement cpf, plan de formation, période de professionnalisation ...) bénéficiant aux entreprises et aux salariés de la branche distribution directe, au sein de l'AFDAS, et restent entièrement acquis à la branche. Ils sont gérés au sein d'une section professionnelle paritaire propre à la branche.

17.6. Contributions volontaires

Toutes les entreprises (moins de 10 et plus de 10 salariés) de la branche de la distribution directe ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites...) au profit de ladite entreprise par l'AFDAS.

17.7. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus (1 % ainsi que la contribution conventionnelle à hauteur de 0,05 %), et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

Instance paritaire au sein de l'AFDAS

Article 18

En vigueur étendu

18.1. Missions du conseil de la section paritaire de la distribution directe

D'une part, les missions de la section paritaire professionnelle de la distribution directe consistent à proposer au conseil d'administration de l'AFDAS les orientations et priorités de formation de la branche, afin que ces dernières soient prises en compte dans les règles de gestion et de financement définies par ce dernier.

De façon générale, le conseil de section professionnelle distribution directe propose chaque année au conseil d'administration de l'AFDAS des préconisations, sur les modalités de prise en charge des formations financées sur les contributions légales gérées au sein de l'OPCA (CPF, PF légal, professionnalisation) concernant les salariés et entreprises de la distribution directe.

D'autre part, le conseil paritaire de la section professionnelle distribution directe assure, sous l'autorité du conseil d'administration de l'AFDAS, la gestion des budgets issus des contributions conventionnelles de la branche et pour tous les dispositifs dont il a la charge, et à ce titre :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses (coûts pédagogiques, frais annexes, abondement d'autres dispositifs de FPC...);
- développe une information ciblée auprès des entreprises ;
- promeut une politique incitative au développement de la formation professionnelle ;
- présente, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge des budgets dont il a la responsabilité.

Les frais de participation à ces réunions sont pris en charge par l'OPCA dans les conditions définies par les textes en vigueur.

Titre VI Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures

Avenant à la convention collective

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord prend la forme d'un avenant annexé à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe.

Titre VII Dispositions finales

Adhésion

Article 20

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou tout groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Suivi de l'accord

Article 21

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 ans, conformément aux dispositions légales.

Un bilan d'évaluation des conditions de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Durée. - Dépôt

Article 22

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prend effet à compter de sa signature et sera renouvelé par tacite reconduction avec clause de revoyure. Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Révision

Article 23

En vigueur étendu

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

(1) Article 23 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Dénonciation

Article 24

En vigueur étendu

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2222-5 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Extension

Article 25

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Annexe

En vigueur étendu

Glossaire

AFDAS	Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA et OPACIF) pour les métiers de la culture, de la communication, des médias, des loisirs
ANI	Accord national interprofessionnel
Bac	Baccalauréat
BIAF	Bordereau individuel d'accès à la formation
BTS	Brevet de technicien supérieur
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
CE	Comité d'entreprise (terme générique désignant, le cas échéant, le comité d'établissement)

CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COTOREP	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CPNEFP	Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification interprofessionnelle
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CPF	Compte personnel de formation
CUI	Contrat unique d'insertion
DP	Délégué du personnel
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FPC	Formation professionnelle continue
IRP	Instances représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
LNI	Liste nationale interprofessionnelle
NAF	Nomenclature d'activités française
OPACIF	Organisme paritaire agréé au titre des congés individuels de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience
DIF	Droit individuel à la formation
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Avenant n° 31 du 2 mai 2016 relatif au CQP « Chef d'équipe distribution »

Signataires	
Organisations patronales	SDD
Organisations de salariés	CGT F3C CFDT SNPEP FO FPT CFTC SNCTPP CGC SUD

Préambule

En vigueur étendu

Par l'avenant n° 23 à la convention collective, les partenaires sociaux signataires ont entendu appliquer le principe défini dans l'avenant n° 22 relatif à la mise en place des certificats de qualification professionnelle : « Pour répondre aux besoins des entreprises de la distribution directe et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de compléter et développer les dispositifs de reconnaissance des qualifications professionnelles qu'ils ont mis en place par la possibilité de créer des certificats de qualifications professionnelles, CQP. »

La CPNEFP a décidé le 7 février 2011, en application des accords précités, que le CQP est particulièrement adapté pour qualifier le poste d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution.

Nom du CQP

Article 1er

En vigueur étendu

La CPNEFP a décidé, après avoir voté, lors de la réunion du 1er octobre 2014, que le certificat de qualification professionnelle s'appelant CQP pour la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution (avenant n° 23 à la convention collective) portera désormais un seul nom qui est : certificat de qualification professionnelle « Chef d'équipe distribution ».

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Les autres articles de l'avenant n° 23 à la convention collective restent inchangés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Avenant N° 32 du 2 mai 2016 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA

Signataires	
Organisations patronales	SDD

Signataires

Organisations de salariés

CGT
F3C CFDT
SNPEP FO
FPT CFTC
SNCTPP CGC
SUD

Préambule

En vigueur étendu

Le CléA (ou socle de connaissances et de compétences professionnelles) est la première certification interprofessionnelle créée au niveau national par les partenaires sociaux.

Elle fait l'objet d'une certification inscrite de droit à l'inventaire et est éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, notamment au compte personnel de formation (CPF).

Le socle certifie la maîtrise des compétences de base nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Pour le salarié, l'obtenir, c'est faire reconnaître ses compétences et connaissances et valoriser ses savoir-faire aux yeux des employeurs de tous les secteurs en France.

Les compétences du CléA :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le contenu a été écrit sous une forme suffisamment large afin que chaque branche professionnelle puisse en assurer l'adaptation pertinente, la contextualisation, au regard du métier occupé ou de l'environnement professionnel.

Contextualisation du contenu du CléA

Article 1er

En vigueur étendu

La CPNEFP a décidé, lors de la réunion du 17 mars de contextualiser le contenu du CléA.

Délégation de la délivrance du CléA

Article 2

En vigueur étendu

La CPNEFP a décidé, après avoir voté, lors de la réunion du 10 novembre 2015, de demander au COPANEF la délégation de délivrance du CléA.

Le COPANEF, par courrier du 28 décembre 2015, accorde à la CPNEFP de la distribution directe cette délégation de délivrance.

Article 3

En vigueur étendu

Choix des prestataires évaluateurs et des prestataires de formation.

La CPNEFP a décidé, après avoir voté, lors de la réunion du 5 février 2016, du choix des prestataires évaluateurs et des prestataires de formation pour le CléA :

- prestataires évaluateurs pour les domaines 1 à 7 : le réseau des GRETA et l'AFPA ;
- prestataires formateurs pour les domaines 1 à 6 : le réseau des GRETA et l'AFPA ;
- prestataires formateurs pour le domaine 7 : l'AFPA et CERFOS.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Avenant n° 1 du 21 novembre 2017 à l'accord du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire frais de santé

Signataires

Organisations patronales

SDD,

Organisations de salariés

CGT ;
F3C CFDT ;
FPT CFTC ;
SNCTPP CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Aux termes de l'accord collectif du 31 janvier 2014 portant avenant n° 29 à la convention collective de la distribution directe (ci-après l'« avenant n° 29 »), les partenaires sociaux ont mis en place un régime collectif de protection sociale complémentaire « frais de santé » obligatoire commun à l'ensemble des salariés

distributeurs de la branche.

Cette couverture sociale repose sur :

- des garanties minimales obligatoires et des options de couverture facultatives au choix de chaque salarié ;
- une répartition des cotisations entre les salariés et leur employeur.

La loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014 a modifié l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale portant sur le contenu des contrats d'assurance santé « responsables ».

Le nouveau cahier des charges des « contrats responsables » a été précisé par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui a modifié les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de signer un avenant à la convention collective applicable au sein de la branche de la distribution directe afin de faire évoluer la couverture d'assurance santé dont bénéficient les salariés distributeurs pour la mettre en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables, à effet du 1er janvier 2018.

Cet avenant est également l'occasion de mettre à jour le dispositif au regard des différentes réformes intervenues, notamment en ce qui concerne la généralisation de la couverture santé, régie par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et l'institution de cas de dispense d'ordre public par le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015.

Le présent accord collectif s'inscrit dans la continuité de l'avenant n° 29 et conserve le principe de garanties minimales obligatoires et d'options de couverture facultatives au choix de chaque salarié.

Modification de l'article 3.2 « Dispenses d'affiliation »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.2 « Dispenses d'affiliation » de l'accord du 31 janvier 2014 est dorénavant rédigé comme suit :

« L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés bénéficiaires mentionnés à l'article 2 du présent accord. Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cependant, ont la faculté d'être dispensés d'adhésion sans remise en cause du caractère obligatoire du régime, quelle que soit leur date d'embauche :

1. Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1.

Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle ' frais de santé ' au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure.

Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. À condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies :

- dans le cadre d'un dispositif de protection sociale complémentaire d'entreprise, collectif et obligatoire, conforme à l'alinéa 6 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le salarié est couvert en tant qu'ayant droit, cette faculté de dispense ne peut être sollicitée que lorsque le dispositif de protection sociale complémentaire prévoit l'adhésion obligatoire des ayants droit.

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale (dit ' régime d'Alsace-Moselle ') ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (dits ' Madelin ').

4. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

5. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

6. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans tous les cas susvisés, ces salariés devront faire parvenir leur demande de dispense au présent régime de remboursement de frais de santé, par écrit, accompagnée le cas échéant, du (des) justificatif (s) requis, dans le respect du délai fixé par son entreprise d'appartenance.

Ce courrier fera mention que le salarié a bien été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

A défaut de respecter les exigences détaillées ci-dessus, le salarié, sera automatiquement affilié au régime de remboursement de ' frais de santé '.

Les salariés sollicitant le bénéfice de ces dispenses voient leur attention attirée sur le fait qu'en refusant d'adhérer au présent régime, ils ne pourront solliciter le bénéfice ni des contributions patronales ni des prestations visées dans le cadre du présent dispositif de remboursement de ' frais de santé ', et ne pourront pas bénéficier du dispositif de portabilité après la rupture de leur contrat de travail. Ainsi, en cas de dépenses de santé, les salariés dispensés ne pourront en aucun cas bénéficier d'un quelconque remboursement de ces dépenses au titre du présent régime.

Une communication sera réalisée au niveau de chaque entreprise afin de sensibiliser les salariés aux cas de dispense légaux existants et rappeler l'importance de déclarer la mutuelle de leur choix auprès des services de la sécurité sociale lorsque ces derniers bénéficient de plusieurs couvertures frais de santé complémentaires. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du III de l'article L. 911-7 et de l'article D. 911-6 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

Modification de l'article 4 « Garanties minimales du régime santé »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 « Garanties minimales du régime santé » de l'accord du 31 janvier 2014 est dorénavant rédigé comme suit :

Nature des prestations	Régime de base collectif et obligatoire montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	Option 1 collectif et facultatif montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	Option 2 collectif et facultatif montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
	Soins médicaux courants		

Consultation et visite généraliste adhérent à l'OPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Consultation et visite généraliste non adhérent à l'OPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Consultation et visite spécialiste adhérent à l'OPTAM	120 % BR	200 % BR	250 % BR
Consultation et visite spécialiste non adhérent à l'OPTAM	100 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses biologiques	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie, radiologie adhérent à l'OPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Actes d'imagerie, radiologie non adhérent à l'OPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux adhérent à l'OPTAM	120 % BR	120 % BR	150 % BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux non adhérent à l'OPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)			
Frais de séjours - secteur conventionné	100 % BR	200 % BR	250 % BR
Frais de séjours - secteur non conventionné	100 % BRR	200 % BRR	250 % BRR
Honoraires hospitalisation (actes de chirurgie et d'anesthésie) secteur conventionné adhérent à l'OPTAM	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Honoraires hospitalisation (actes de chirurgie et d'anesthésie) secteur conventionné non adhérent à l'OPTAM	130 % BR	180 % BR	200 % BR
Honoraires hospitalisation (actes de chirurgie et d'anesthésie) secteur non conventionné	100 % TA	200 % TA	200 % TA
Forfait journalier	100 % frais réels	100 % frais réels	100 % frais réels
Chambre particulière	30 € par jour (*)	60 € par jour (*)	80 € par jour (*)
Lit d'accompagnement (enfant de moins de 12 ans)	30 € par jour (enfant entre 12 et 18 ans, limité à 20 jours)	45 € par jour	60 € par jour
Pharmacie remboursée par le RO	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie prescrite mais non remboursée par le RO	Néant	20 € par an et par bénéficiaire	40 € par an et par bénéficiaire
Dentaire			
Soins dentaires pris en charge par le RO (secteur conventionné ou non conventionné)	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Prothèse dentaire prise en charge par le RO	150 % BR dans la limite de 2 par an et par bénéficiaire ou à 200 € par an et par bénéficiaire, puis 125 % BR	250 % BR	300 % BR
Prothèse dentaire non prise en charge par le RO	161,25 € dans la limite de 2 par an et par bénéficiaire ou 200 € par an et par bénéficiaire	268,75 € par prothèse	322,50 € par prothèse
Orthodontie prise en charge par le RO	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie non prise en charge par le RO (*) sur la base d'une BR reconstituée fixée à 193,50 € par semestre actif et par personne	Néant	Néant	200 % BRR (*)
Implants dentaires (pose de l'implant et faux moignon) non remboursée par le RO	Néant	150 € par an et par bénéficiaire	300 € par an et par bénéficiaire
Optique			
Paire de lunettes adultes	1 équipement tous les 2 ans sauf changement de vue	1 équipement tous les 2 ans sauf changement de vue	1 équipement tous les 2 ans sauf changement de vue
Équipement à verres simples (verres + montures)	200 € dont 50 € par verre et 100 € pour la monture	200 € dont 50 € par verre et 100 € pour la monture	300 € dont 90 € par verre et 120 € pour la monture
Équipement à verres complexes (verres + montures)	220 € dont 60 € par verre et 100 € pour la monture	250 € dont 75 € par verre et 100 € pour la monture	370 € dont 125 € par verre et 120 € pour la monture
Équipement à verres hyper complexes (verres + montures)	220 € dont 60 € par verre et 100 € pour la monture	250 € dont 75 € par verre et 100 € pour la monture	370 € dont 125 € par verre et 120 € pour la monture
Paire de lunettes enfants	1 équipement tous les ans	1 équipement tous les ans	1 équipement tous les ans
Équipement à verres simples (verres + montures)	150 € (dont 50 € par verre et 50 € pour la monture)	180 € (dont 50 € par verre et 80 € pour la monture)	280 € (dont 90 € par verre et 100 € pour la monture)
Équipement à verres complexes (verres + montures)	200 € dont 60 € par verre et 80 € pour la monture	230 € dont 75 € par verre et 80 € pour la monture	350 € dont 125 € par verre et 100 € pour la monture
Équipement à verres hyper complexes (verres + montures)	200 € dont 60 € par verre et 80 € pour la monture	230 € dont 75 € par verre et 80 € pour la monture	350 € dont 125 € par verre et 100 € pour la monture
Lentilles prises en charge par le RO (y compris lentilles jetables) Forfait par an et par bénéficiaire	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
Lentilles non prises en charge par le RO (y compris lentilles jetables)	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
Autres prothèses			
Petit appareillage et orthopédie	100 % BR	150 % BR	200 % BR

Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	120 % BR	170 % BR	250 % BR
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale			
Traitement et honoraires	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Voyage et hébergement	100 % BR	150 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire
Médecines alternatives et actes de prévention			
Ostéopathie (* Dans la limite de 3 séances par an et par personne assurée)	Néant	20 € par séance (*)	30 € par séance (*)
Prise en charge de l'ensemble des actes de prévention prévus au titre des contrats responsables notamment dépistage hépatite B, vaccins (compris dans les prestations de prévention : diphtérie, tétanos, poliomyélite [tous âges], coqueluche [avant 14 ans], hépatite B [avant 14 ans], BCG [avant 6 ans], rubéole [pour certaines femmes], haemophilus influenzae B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques [enfant de moins de 18 mois])	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait naissance			
Forfait naissance/ adoption	Néant	100 €	150 €
(*) Dans la limite de 60 jours continus par année civile et par bénéficiaire en cas d'hospitalisation en service psychiatrie ou maison de repos.			

Signification des abréviations utilisées dans le tableau :

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

BRR : base de remboursement reconstituée.

OPTAM/ OPTAM-CO : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) et l'OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée-chirurgie et obstétrique) lesquels se substituent au contrat d'accès aux soins (CAS).

FR : frais réellement engagés sous déduction du remboursement de la sécurité sociale.

PMSS : salaire plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors de l'événement ouvrant droit aux prestations.

TM : ticket modérateur tel que défini aux conditions générales.

RO : régime obligatoire.

TA : tarif d'autorité.

NB. - Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 7 « Contrat responsable » de l'accord du 31 janvier 2014 est dorénavant rédigé comme suit.

« Le présent régime respecte les obligations du contrat ' responsable ' conformément aux articles L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le régime mis en œuvre au niveau de la branche ne prend pas en charge :

- la majoration de participation de l'assuré en cas :
- de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins conformément à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale ;
- ou en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel conformément à l'article L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pratiqués par certains médecins spécialistes, lorsque l'assuré les consulte sans prescription du médecin traitant et qu'il ne relève pas d'un protocole de soins ;
- la participation forfaitaire de l'assuré pour chaque acte ou consultation, mentionnée au II de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 160-13 précité.

En outre, les salariés qui adhèrent au présent régime bénéficient du mécanisme de tiers payant sur les prestations faisant l'objet des garanties visées à l'article 4 du présent accord, au moins à hauteur des tarifs de responsabilité.

Toute nouvelle modification de la réglementation afférente au cahier des charges des contrats responsables pourra être mise en œuvre sans modification du présent accord, sauf si cela modifie le niveau de financement du régime. »

Modification de l'article 8 « Maintien de la complémentaire « Frais de santé » en cas de suspension du contrat de travail et/ou de rupture du contrat

Article 4

En vigueur étendu

L'alinéa 1 de l'article 8 est remplacé par un article 8.1 « Salarié dont le contrat de travail est suspendu » rédigé comme suit :

« L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime frais de santé. »

L'alinéa 2 de l'article 8 est remplacé par un article 8.1 « Portabilité des garanties » rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficiaires du présent régime auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, pendant une durée maximale de 12 mois, sous réserve de remplir l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre. Ce maintien de garanties sera financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé des salariés en activité. »

Effet, durée, révision et dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord collectif modifie l'accord collectif portant avenant n° 29 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 31 janvier

2014, à effet du 1er janvier 2018. Toutes les autres dispositions de l'accord du 31 janvier 2014 restent inchangées.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) par le syndicat de la distribution directe, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et un exemplaire unique auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Rappel des cas de dispense d'ordre public

Depuis le 1er janvier 2016, une dispense de droit bénéficie aux salariés :

- bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C, cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- couverts par une assurance individuelle lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit, d'une des couvertures suivantes :
 - complémentaire santé collective et obligatoire ;
 - régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin du Haut-Rhin et de la Moselle ;
 - régime complémentaire relevant de la CAMIEG ;
 - mutuelles des agents de l'État ou des collectivités ;
 - contrats d'assurance groupe, dits Madelin ;

Nota : le salarié concerné doit alors justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie ;

- en CDD ou en contrat de mission, dont la durée de couverture collective et obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à 3 mois, sous condition pour les salariés de pouvoir justifier être couverts par une autre couverture santé « responsable ».

Avenant n° 33 du 21 novembre 2017 relatif à la modification des référentiels du CQP « Chef d'équipe distribution » et à la reconduction du dispositif

Signataires	
Organisations patronales	SDD,
Organisations de salariés	FPT CFTC ; SNCTPP CFE-CGC ; SUD PTT ; FO SNEP,

Préambule

En vigueur étendu

Par l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la distribution directe, les partenaires sociaux signataires ont entendu appliquer le principe défini dans l'avenant n° 22 relatif à la mise en place des certificats de qualification professionnelle (ci-après « CQP »). Aussi, la CPNEFP a décidé le 7 février 2011, en application des accords précités, la mise en place du CQP pour la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution.

Modification des référentiels du CQP

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'avenant n° 22 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle et de son article 4.3 concernant la durée, le renouvellement, la modification et la suppression de CQP, la CPNEFP a acté par un vote lors de la réunion du 5 octobre 2017 de la modification des référentiels du certificat de qualification professionnelle chef d'équipe distribution et la reconduction du dispositif.

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

Effet durée, révision et dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord collectif modifie partiellement les avenants n°s 22 et 23 à la convention collective nationale de la distribution directe conformément à ce qui est exposé ci-dessus. Les autres articles des avenants n°s 22 et 23 à la convention collective restent inchangés.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) par le syndicat de la distribution directe, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et un exemplaire unique auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

Accord du 27 avril 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	SDD,
Organisations de salariés	CGT ; F3C CFDT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

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 prévoit en son article 24, transposé à l'article L. 2232-9 du code du travail, que chaque branche professionnelle doit mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) par le biais d'un accord ou d'une convention.

Ayant pris acte de ces dispositions, les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche de la distribution directe (CCNDD - IDCC 2372) souhaitent formaliser et structurer la négociation collective de la branche par la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont les différents rôles et les modalités de fonctionnement sont précisés dans les dispositions qui suivent.

Missions de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

- elle peut rendre un avis suite à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce un rôle de médiation et de conciliation en examinant les différends d'ordre individuel ou collectif, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective nationale, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise et rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs ;
- elle peut également se réunir pour exercer les missions des observatoires paritaires de la négociation collective, mentionnés à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle figurant à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux au niveau de la branche de la distribution directe.

Rôle des autres commissions

Article 2

En vigueur étendu

La CPPNI se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement aux commissions actuellement existantes au sein de la branche de la distribution directe :

- la commission paritaire qui négociait dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, notamment en ce qui concerne la révision des salaires (chapitre 2, article 2) ;
- la commission paritaire de suivi qui avait pour mission de connaître et tenter de régler les différends d'interprétation et/ ou d'application surgissant à l'occasion de la transposition de la nouvelle convention collective dans les entreprises de distribution directe (chapitre Ier, article 5) ;
- la commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui avait notamment pour mission de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des difficultés d'application de la convention collective nationale et devait, au titre de sa mission de conciliation, examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective nationale, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise et rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs (chapitre Ier, article 7) ;

Par conséquent, le présent accord annule et remplace les dispositions de la CCNDD ainsi que les avenants éventuels relatifs à ces différentes commissions, excepté le règlement intérieur de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation défini par l'avenant du 16 juin 2004 dans l'attente du futur règlement intérieur de la CPPNI.

Par ailleurs, la commission paritaire de la formation continue et de l'emploi (CPNEFP) au niveau de la profession est maintenue, tant dans son rôle que dans son fonctionnement.

Fonctionnement de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

Composition de la CPPNI

Article 3.1

En vigueur étendu

La CPPNI est composée, d'une délégation représentant chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'une délégation composée de représentants du syndicat de la distribution directe. (1)

Lors des réunions de la CPPNI, le nombre de participants pris en charge par Le SDD est de 1 conseiller technique de branche et de deux représentants. Les modalités de prise en charge notamment de l'article 3.7 respectent les conditions fixées par le code du travail.

Les entreprises de moins de 50 salariés, qui ont un salarié participant aux négociations, seront indemnisées par l'AGFPN d'un montant égal au temps d'absence.

Le conseiller technique est salarié d'une entreprise de la branche ; il exerce ses fonctions dans le cadre d'un contrat à temps plein.

Le choix du conseiller technique relève d'une décision de l'organisation syndicale, après en avoir informé l'entreprise concernée.

La désignation du conseiller technique doit être notifiée par l'organisation syndicale à l'entreprise concernée 1 mois avant la prise de fonction du conseiller

technique.

Pendant la durée de son mandat, le conseiller technique reste salarié de l'entreprise dont il perçoit ses salaires sur la base d'un temps plein et en fonction de sa qualification et de son niveau d'emploi.

Il bénéficie de tous les avantages applicables aux salariés de son entreprise, notamment en matière d'évolution de salaires, de couverture sociale (retraite, prévoyance) et d'assurances professionnelles.

Les conditions de maintien du statut et de protection du conseiller technique, de même que les conditions de sa réintégration dans l'entreprise quand le mandat prend fin, font l'objet au moment de sa désignation d'un accord écrit négocié entre l'intéressé, l'entreprise et l'organisation syndicale, dont un exemplaire est remis à chaque partie (convention tripartite).

Lorsque le mandat prend fin, par décision du conseiller technique ou de l'organisation syndicale, le conseiller technique retrouve de plein droit son emploi dans l'entreprise ou un emploi de qualification équivalente, dans son bassin d'emploi et en fonction des postes disponibles, sans diminution de rémunération, toutes les solutions de reclassement devant être recherchées, notamment en cas de changements structurels intervenus dans l'entreprise.

Dans le cas où l'organisation syndicale décide de mettre fin au mandat du conseiller technique, elle devra lui notifier sa décision avec un délai de préavis correspondant aux dispositions de la présente convention collective en matière de licenciement, suivant la catégorie du salarié concerné.

Le conseiller technique est un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux. Les déplacements sont organisés par chaque entreprise et pris en charge par ces dernières dans les conditions prévues à l'article 3.7.

Le nombre de participants par organisation syndicale aux réunions est de 4 personnes maximum.

Les organisations syndicales s'efforceront lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation équilibrée des entreprises composant la branche de la distribution directe.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion au président du syndicat de la distribution directe.

La partie patronale fixe librement sa composition, dans la limite de 4 personnes, en veillant qu'au moins deux entreprises de la branche soient représentées.

Chaque collègue (patronal et salarié) dispose du même nombre de voix.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Secrétariat de la CPPNI

Article 3.2

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SDD.

Le secrétaire est en charge de :

- la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprise visés dans le présent accord, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu au présent accord, en vue de sa validation par la CPPNI.

Périodicité

Article 3.3

En vigueur étendu

Une fois par an, les membres de la CPPNI se réunissent pour établir un agenda social prévisionnel pour l'année considérée au regard des objectifs de négociation, définis de manière paritaire par les 2 parties patronales et syndicales.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-9, III, du code du travail, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an et autant que de besoin.

Ordre du jour des réunions

Article 3.4

En vigueur étendu

Pour chaque réunion plénière de la CPPNI, une convocation accompagnée d'un ordre du jour sont communiqués par le secrétariat de la CPPNI par e-mail, au moins 7 jours avant la tenue de la réunion, aux conseillers techniques de branche.

Les documents servant à l'étude d'un point fixé à l'ordre du jour sont communiqués, dans la mesure du possible, au minimum 3 jours avant la tenue de la réunion.

Méthode de travail

Article 3.5

En vigueur étendu

Afin d'optimiser les échanges et dès que cela apparaît nécessaire, un groupe de travail sera proposé en amont des réunions plénières, Les réunions en groupe de travail sont l'occasion d'étudier en comité plus réduit, un sujet ensuite porté à l'ordre du jour d'une réunion plénière de CPPNI.

Ce groupe de travail comporte une délégation composée d'au maximum :

- deux membres par organisation syndicale de salariés ;
- deux membres par organisation syndicale patronale représentant chaque entreprise.

Les documents sont transmis au groupe de travail, dans la mesure du possible, 48 heures avant la réunion de travail.

Comptes rendus et relevés de décisions

Article 3.6

En vigueur étendu

Les décisions de la CPPNI sont adoptées par accord entre le collège « employeur » et la majorité des Organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié ».

Les négociations sont soumises aux dispositions spécifiques du code du travail.

Les comptes rendus des groupes de travail et les relevés de décisions pris en CPPNI sont transmis par le secrétariat aux conseillers techniques de branche dans un délai de 3 semaines après la réunion.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

Modalités de remboursement des frais liés aux réunions de la CPPNI ou réunions en groupe de travail

Article 3.7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que les remboursements des frais des participants aux réunions de la CPPNI ou de groupes de travail sont les suivants :

- nuitée d'hôtel avec petit déjeuner : 110 € ;

- déjeuner : 20 € ;

- dîner : 25 € ;

- soirée étape, nuitée d'hôtel avec dîner et petit déjeuner : 120 €, qui constituent un plafond maximum de dépense. Les soirées étapes sont à privilégier, surtout si leur montant est inférieur à la somme d'une nuitée avec petit déjeuner et à un dîner.

Les parties signataires conviennent que le barème fixé ci-dessus sera réexaminé par les partenaires sociaux tous les ans.

L'éventuelle évolution des montants des remboursements fera l'objet d'un nouvel avenant.

Transmission des conventions et des accords à la CPPNI

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Accords devant être transmis à la commission

Afin d'établir son rapport annuel d'activité, la CPPNI reçoit les accords collectifs d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (travail à temps partiel, travail intermittent, forfaits jours ou forfait heures, etc.) ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- le compte épargne-temps.

4.2. Modalités de transmission

Conformément à l'article D. 2232-1 du code du travail, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, ces accords sont transmis par l'organisation syndicale patronale à la CPPNI à l'adresse numérique suivante : CPPNI.SDD@gmail.com.

Le syndicat de la distribution directe notifiera au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Le président de la CPPNI accuse réception auprès de l'expéditeur de chaque réception et transmet son contenu à l'ensemble des conseillers techniques de branche.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application couvert par la convention collective de la distribution directe.

5.2. Durée, entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du ministère en charge des relations sociales.

5.3. Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) par le syndicat de la distribution directe, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et un exemplaire unique auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

5.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche de la distribution directe, afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Avenant n° 2 du 2 octobre 2019 à l'avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire obligatoire « Frais de santé »

Signataires	
Organisations patronales	SDD,
Organisations de salariés	CGT ; F3C CFDT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Aux termes de l'accord collectif du 31 janvier 2014 portant avenant n° 29 à la convention collective de la distribution directe (ci-après l'« avenant n° 29 »), les partenaires sociaux ont mis en place un régime collectif de protection sociale complémentaire « Frais de santé », à adhésion obligatoire, commun à l'ensemble des salariés distributeurs de la branche.

Cette couverture sociale repose sur :

- des garanties minimales obligatoires et des options de couverture facultatives au choix de chaque salarié ;
- une répartition des cotisations entre les salariés et leur employeur.

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale portant sur le contenu des contrats d'assurance santé « responsables », afin d'intégrer la réforme du « 100 % santé » dont l'objet est de supprimer le reste à charge des assurés sur certains postes de dépenses, par l'intervention du couple sécurité sociale et régime complémentaire.

En conséquence, le cahier des charges des « contrats responsables », porté aux articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, a été modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de signer un nouvel avenant à la convention collective applicable au sein de la branche de la distribution directe afin de faire évoluer la couverture d'assurance santé dont bénéficient les salariés distributeurs pour la mettre en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables, à effet du 1er janvier 2020.

Le présent accord collectif s'inscrit dans la continuité de l'avenant n° 29 et de l'accord du 21 novembre 2017 (portant avenant n° 1 à l'avenant n° 29), et conserve le principe de garanties minimales obligatoires et d'options de couverture facultatives au choix de chaque salarié.

Modification de l'article 4 « Garanties minimales du régime santé »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 « Garanties minimales du régime santé » de l'accord du 31 janvier 2014, dont les termes résultent de l'article 2 de l'avenant n° 1 du 21 novembre 2017, est dorénavant rédigé comme suit :

Garanties frais médicaux sous déduction de la sécurité sociale		Base collectif et obligatoire, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale)	Option 1 collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)	Option 2 collectif et facultatif, montant des prestations (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et du régime de base)
Soins de ville				
Honoraires médicaux				
Médecins généralistes	Adhérent au DPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Médecins spécialistes	Adhérent au DPTAM	120 % BR	200 % BR	250 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses et examens de laboratoires		100 % BR	120 % BR	150 % BR
Honoraires paramédicaux. - Auxiliaires médicaux		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie et de radiologie	Adhérent au DPTAM	100 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux	Adhérent au DPTAM	120 % BR	120 % BR	150 % BR
	Non adhérent au DPTAM	100 % BR	100 % BR	130 % BR
Transport		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité				
Frais de séjour	Secteur conventionné	100 % BR	200 % BR	250 % BR
	Secteur non conventionné	100 % BRR	200 % BRR	250 % BRR
Honoraires	Adhérent au DPTAM	150 % BR	200 % BR	250 % BR
	Non adhérent au DPTAM	130 % BR	180 % BR	200 % BR
	Secteur non conventionné	100 % TA	200 % TA	200 % TA
Forfait journalier		100 % FR du forfait en vigueur	100 % FR du forfait en vigueur	100 % FR du forfait en vigueur
Transport		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière par jour		30 € par jour (*)	60 € par jour (*)	80 € par jour (*)
Frais d'accompagnant par jour		30 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)	45 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)	60 € par jour (limité à 20 jours pour les enfants entre 12 et 18 ans)
Médicaments				
Médicaments pris en charge par la sécurité sociale remboursés à 65 % ou 100 %		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments pris en charge par la sécurité sociale remboursés à 15 % ou 30 %		100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments prescrits non pris en charge par la sécurité sociale		Néant	20 € par an	40 € par an
Dentaire				
Soins				
Soins conservateurs y compris inlay/ onlay		100 % BR	120 % BR	150 % BR
100 % santé : prothèses dentaires				
Prothèses dentaires entrant dans le cadre du panier de soins 100 % santé sans reste à charge pour l'assuré		Remboursement intégral dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)	Remboursement intégral dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)	Remboursement intégral dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)
Prothèses dentaires hors 100 % santé (panier RAC maîtrisé et panier libre)				
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale dans le cadre du panier RAC maîtrisé (****)		150 % BR dans la limite de 2 par an ou 200 €/ an (au-delà du plafond 125 % BR) dans la limite des HLF (***)	250 % BR dans la limite des HLF (***)	300 % BR dans la limite des HLF (***)
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale dans le cadre du panier libre		150 % BR dans la limite de 2 par an ou 200 €/ an (au-delà du plafond 125 % BR)	250 % BR	300 % BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale				
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale		161,25 € dans la limite de 2 par an ou 200 €/ an (au-delà du plafond 125 % BR)	268,75 € par prothèse	322,50 € par prothèse
Orthodontie				
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale		150 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale		Néant	Néant	200 % BRR
Implantologie non prise en charge par la sécurité sociale				
Implants dentaires - forfait par an (pose de l'implant et du faux moignon)		Néant	150 € par an	300 € par an
Optique				
100 % santé : équipement optique (verres et monture)				
Verres de classe A (la paire) sans reste à charge pour l'assuré		Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)

Monture de classe A sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Prestations d'appairage sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Équipement optique hors 100 % santé			
Un équipement de 2 verres de classe B + 1 monture de classe B			
Avec 2 verres simples (a)	200 € (dont 100 € maxi pour la monture)	200 € (dont 100 € maxi pour la monture)	300 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 2 verres complexes (c)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 2 verres très complexes (f)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 1 verre simple et 1 verre complexe (b)	210 € (dont 100 € maxi pour la monture)	225 € (dont 100 € maxi pour la monture)	335 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 1 verre simple et 1 verre très complexe (d)	210 € (dont 100 € maxi pour la monture)	225 € (dont 100 € maxi pour la monture)	335 € (dont 100 € maxi pour la monture)
Avec 1 verre complexe et 1 verre très complexe (e)	220 € (dont 100 € maxi pour la monture)	250 € (dont 100 € maxi pour la monture)	370 € (dont 100 € maxi pour la monture)
En cas de choix d'une monture en classe A et de verres en classe B, le prix de la monture (30 €) sera déduit des forfaits ci-dessus.			
Renouvellement des verres et monture selon dispositions réglementaires (cf. rappel des conditions de renouvellement telles que définies dans la circulaire n° DSS/ SD2A/ SD3C/ SDB/ SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables »)			
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	50 € tous les 2 ans	100 € par an	150 € par an
Matériel médical			
Matériel médical			
Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)	Appareillage remboursé par la sécurité sociale (hors dentaire et auditif)
Orthopédie	Orthopédie	Orthopédie	Orthopédie
Aides auditives			
Jusqu'au 31 décembre 2020			
Aides auditives de Classe 1 et 2 (y compris accessoires, piles et entretien pris en charge par la sécurité sociale)	120 % BR	170 % BR	250 % BR
À partir du 1er janvier 2021			
100 % SANTÉ : Aides auditives			
Aides auditives de classe 1 entrant dans le cadre du panier de soins 100 % Santé sans reste à charge pour l'assuré	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)	Remboursement intégral dans la limite des prix limites de vente (PLV)
Aides auditives remboursées par la sécurité sociale hors 100 % santé			
Aides auditives hors panier de soins 100 % santé (appareil de classe 2 à prix libre)	120 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)	170 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)	250 % BR (maxi 1 700 € par oreille tous les 4 ans y compris sécurité sociale)
Accessoires, piles et entretien pris en charge par la sécurité sociale	120 % BR	170 % BR	250 % BR
Renouvellement des prothèses auditives selon dispositions réglementaires (cf. rappel des conditions de renouvellement telles que définies dans la circulaire n° DSS/ SD2A/ SD3C/ SDB/ SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables »)			
Autres actes			
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale (traitement et honoraires)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale (transports et hébergement)	100 % BR	150 € par an	200 € par an
Actes de médecine douce non pris en charge par la sécurité sociale (ostéopathe)	Néant	20 € par séance (max 3 par an)	30 € par séance (max 3 par an)
Actes de prévention prévus dans la liste fixée par arrêté du 8 juin 2006	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait naissance ou adoption	Néant	100 €	150 €
Actes de prévention			
	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance			
Assistance	Incluse	Incluse	Incluse
(*) Dans la limite de 60 jours par an en cas d'hospitalisation en service psychiatrie ou en maison de repos.			
(**) Prix limite de vente.			
(***) Honoraires limite de facturation.			
(****) Panier reste à charge maîtrisé.			
Signification des abréviations utilisées dans le tableau :			
BR : base de remboursement sécurité sociale.			
BRR : base de remboursement sécurité sociale reconstituée.			
FR : frais réels.			

Nota bene : les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale rappelées en préambule.

Information relative à la périodicité de renouvellement des équipements d'optique médicale et des aides auditives à la date de signature du présent avenant en application de la circulaire n° DSS/ SD2A/ SD3C/ SDB/ SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative à la réforme des « contrats responsables ».

Le remboursement par l'assurance maladie obligatoire est limité aux périodicités de prise en charge prévues notamment par la LPP et la classification

commune des actes médicaux.

S'agissant plus spécifiquement des équipements d'optique médicale et des aides auditives, ils connaissent une périodicité minimale de renouvellement de leur prise en charge qui diffère selon certaines conditions.

1. Les équipements d'optique médicale du panier de soins 100 % santé et autres que 100 % santé

Sous réserve des dérogations listées ci-dessous, les garanties des contrats ne doivent prévoir qu'une prise en charge limitée à un équipement composé de deux verres et d'une monture :

- par période de 2 ans pour les assurés âgés de 16 ans et plus ;
- par période de 1 an pour les assurés de moins de 16 ans ;
- par période de 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur.

Par dérogation, la période de 2 ans, qui s'applique aux assurés de 16 ans et plus, est réduite, en cas d'évolution de la vue dans les conditions précisées au VIII. 2 du chapitre II du titre II de la LPP, à 1 an pour les frais exposés pour le renouvellement d'un équipement complet (deux verres et monture) justifié par une évolution de la vue.

Par dérogation, la période de 1 an n'est pas opposable aux jeunes de moins de 16 ans, pour les verres, en cas d'évolution de la vue objectivée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

Dans tous les cas, aucun délai de renouvellement des verres n'est requis en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières définies réglementairement.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2020, en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées au cours des périodes susmentionnées.

Ces périodes sont fixes et ne peuvent donc être ni réduites ni allongées. L'appréciation des périodes susmentionnées se fait à partir de la dernière facturation d'un équipement d'optique médicale ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire. L'organisme complémentaire doit en outre, avant d'effectuer le renouvellement du remboursement, s'assurer de l'absence de prise en charge au titre d'un contrat responsable souscrit auprès de lui par l'assuré concerné.

Lorsque l'assuré acquiert son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période à l'issue de laquelle un équipement optique (verres et montures) peut être remboursé s'apprécie à la date d'acquisition du dernier élément de l'équipement. En cas de renouvellement séparé des composants de l'équipement, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, les garanties des contrats peuvent couvrir une prise en charge de deux équipements, sur la période correspondant à son cas, corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus. Les règles de couverture par les contrats responsables sont applicables à chacun des équipements considérés individuellement (plancher, plafond, délai de renouvellement ...).

2. Les aides auditives du panier de soins 100 % santé et autres que 100 % santé

Les garanties des contrats ne doivent prévoir qu'une prise en charge limitée à une aide auditive par oreille par période de 4 ans suivant l'acquisition de cet appareil. L'acquisition s'entend comme la date de facturation de l'aide auditive par l'assuré. Le délai court séparément pour chacun des équipements correspondant à chaque oreille.

Ces dispositions s'appliquent à partir du 1er janvier 2021 et tiennent compte des 4 années antérieures.

L'appréciation de la période susmentionnée se fait à partir de la dernière facturation d'un appareil ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire. L'organisme complémentaire doit en outre, avant d'effectuer le renouvellement du remboursement, s'assurer de l'absence de prise en charge durant ladite période au titre d'un contrat responsable souscrit auprès de lui par l'assuré concerné.

Ci-après le tableau de la circulaire présentant les cas d'application des périodicités de prise en charge dérogatoires pour les équipements d'optique médicale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0044/boc_20190044_0000_0012.pdf

Modification de l'article 7 « Contrat responsable »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 7 « Contrat responsable » de l'accord du 31 janvier 2014, dont les termes résultent de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 21 novembre 2017, est dorénavant rédigé comme suit :

« Le présent régime respecte les obligations du contrat ' responsable ' conformément aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2, et L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Le régime mis en œuvre au niveau de la branche ne prend pas en charge :

- la majoration de participation de l'assuré en cas :
- - de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins conformément à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale ;
- - ou en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel conformément à l'article L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pratiqués par certains médecins spécialistes, lorsque l'assuré les consulte sans prescription du médecin traitant et qu'il ne relève pas d'un protocole de soin ;
- la participation forfaitaire de l'assuré pour chaque acte ou consultation, mentionnée au II de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 130-13 précité.

En outre, les salariés qui adhèrent au présent régime bénéficient du mécanisme de tiers payant sur les prestations faisant l'objet des garanties visées à l'article 4 du présent accord, au moins à hauteur des tarifs de responsabilité.

Toute nouvelle modification de la réglementation afférente au cahier des charges des contrats responsables pourra être mise en œuvre sans modification du présent accord, sauf si cela modifie le niveau de financement du régime. »

Modification de l'article 11 « Modalités de réexamen du régime »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 11 « Modalité de réexamen du régime » de l'accord du 31 janvier 2014 est dorénavant rédigé comme suit :

« Le présent accord fera l'objet d'un réexamen par les parties signataires dans un délai de cinq (5) ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 10 du présent accord. »

Modification de l'article 12 « Application et entrée en vigueur »

Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 12 « Application et entrée en vigueur » de l'accord du 31 janvier 2014 est supprimé.

Les 1er et 2e alinéas de l'article 12 « Application et entrée en vigueur » sont maintenus dans leur rédaction résultant de l'accord du 31 janvier 2014.

Effet, durée, révision et dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord collectif prendra effet le 1er janvier 2020.

Il modifie l'accord collectif portant avenant n° 29 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 31 janvier 2014, ainsi que son avenant n° 1 signé le 21 novembre 2017 à effet du 1er janvier 2018.

Toutes les autres dispositions de l'accord du 31 janvier 2014 ainsi que de l'avenant n° 1 du 21 novembre 2017 restent inchangées.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) par le syndicat de la distribution directe, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et un exemplaire unique auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche et non signataires de celui-ci.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires, dans les conditions prévues par le code du travail et par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Convention collective nationale du 9 février 2004 relative aux salaires

Rémunérations minimales

Salaires.

En vigueur étendu

Selon la classification des emplois en annexe I.

(Montant en euros du salaire minimal mensuel)

Niveau 1 :

1.1 = 1 172,74

1.2 = 1 250

1.3 = 1 330

Niveau 2 :

2.1 = 1 360

2.2 = 1 420

2.3 = 1 465

Niveau 3 :

3.1 = 1 640

3.2 = 1 850

3.3 = 2 190

Niveau 4 : 2 875

Les négociateurs s'engagent, lors des négociations salariales ultérieures à maintenir un écart de 77 Euros minimal entre le niveau 1.1 et le niveau 1.2. Le niveau 1.1 ne saurait être inférieur au SMIC.

En cas de promotion d'un agent de maîtrise au statut cadre, son éventuelle prime d'ancienneté est intégrée, en valeur absolue, dans son nouveau salaire.

Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant des garanties mensuelles de rémunération et sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1er).

Avenant n° 10 du 5 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la distribution directe (SDD).
Organisations de salariés	Fédération communication conseil culture (F3C) CFDT ; Fédération des employés et cadres (FEC) Force ouvrière ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) Force ouvrière ; Fédération des postes et télécommunications CFTC ; Syndicat national des cadres et techniciens de la promotion et de la publicité (SNCTPP) CGC.

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

A compter du 1er juillet 2006, les rémunérations minimales définies à l'annexe II de la CCNDD et de l'avenant n° 7 du 15 mars 2006 sont fixées de la façon suivante :

(En euros)

NIVEAU	SALAIRE
1.1	1 254,28
1.2	1 331,28
1.3	1 372,00
2.1	1 400,00

2.2	1 460,00
2.3	1 505,00
3.1	1 670,00
3.2	1 880,00
3.3	2 220,00
4	2 905,00

Article 2

Le présent avenant est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 juillet 2006.

Avenant n° 11 du 20 juin 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er juillet 2007

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la distribution directe.
Organisations de salariés	F3C-CFDT ; FO ; CFTC ; CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2007, les rémunérations minimales définies dans l'annexe II de la convention collective nationale de la branche de la distribution directe et dans l'avenant n° 7 du 15 mars 2006 sont fixées de la façon suivante :

(En euros)

NIVEAU	VALEUR au 1er juillet 2006	VALEUR au 1er juillet 2007
1.1	1 254,28	1 286
1.2	1 331,28	1 363
1.3	1 372	1 403
2.1	1 400	1 425
2.2	1 460	1 480
2.3	1 505	1 520
3.1	1 670	1 680
3.2	1 880	1 890
3.3	2 220	2 230
4	2 905	2 915

Les rémunérations minimales des niveaux 1.1 et 1.2 arrêtées au 1er juillet 2007 sont basées sur une augmentation du SMIC de 2,5 %. Si cette dernière s'avérait d'un montant supérieur, les signataires s'engagent à réajuster la rémunération minimale du niveau 1.1 de la même valeur et de maintenir un écart de 77 Euros bruts avec la rémunération minimale 1.2.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe conformément à l'article L. 132. 10 du code du travail et fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 12 du 11 juin 2008 relatif aux indemnités kilométriques des distributeurs

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat de la distribution directe (SDD).
Organisations de salariés	F3C-CFDT ; Postes et télécommunications CFTC ; SNCTPP CGC.

En vigueur étendu

Comme convenu lors de la réunion de la commission mixte paritaire du 9 janvier 2008, les partenaires sociaux et les représentants du SDD se sont rencontrés à trois reprises, respectivement les 23 janvier, 19 février et 19 mars, au cours de réunions techniques, pour étudier la problématique de l'évolution de l'indemnité kilométrique des distributeurs (IK) de la branche de la distribution directe.

Dans le cadre de la commission mixte paritaire du 9 janvier dernier, les partenaires sociaux et le SDD avaient réaffirmé que l'évolution de l'indemnité kilométrique du distributeur devait être plus en rapport avec celles des prix du carburant mais aussi des autres composantes de l'IK (assurance, frais d'entretien...). Les membres de la commission constataient par ailleurs qu'il était important de pouvoir arrêter ensemble les éléments constitutifs de cette indemnité et d'étudier les modalités de son évolution à la hausse ou à la baisse.

Les organisations professionnelles avaient mis l'accent sur le fait qu'il était pour elles important que la périodicité d'évolution de l'IK soit plus fréquente afin que les distributeurs des entreprises ne subissent pas les augmentations fortes et soudaines des prix du pétrole.

Ce souci fut partagé par le SDD qui remit en perspective que l'évolution de l'IK du distributeur avait un coût significatif dans un contexte morose de la publicité.

Afin de pouvoir progresser sur cette problématique, les partenaires sociaux et le SDD décidèrent alors de créer une commission technique chargée de traiter des modalités d'évolution de l'indemnité kilométrique du distributeur. Cette commission rapporterait ses travaux devant la commission mixte paritaire.

Ces travaux ont donc eu pour but :

- d'arrêter une définition commune de l'indemnité kilométrique du distributeur ;
- de proposer des modalités d'évolution de l'IK ;
- de faire un point sur son évolution depuis le 1er juillet 2006, date du dernier accord de branche fixant le montant de l'IK.

Lors des séances de la commission mixte du 2 avril, du 6 mai et du 4 juin, les partenaires sociaux ont échangé sur ces différents points. Le présent accord a pour objectif d'arrêter la définition de l'indemnité kilométrique du distributeur et ses modalités de calcul, de fixer sa valeur et les modalités d'évolution à la date

de la mise en oeuvre de l'accord.

Définition de l'indemnité kilométrique du distributeur

Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires de l'accord décident que l'indemnité kilométrique du distributeur est composée des postes suivants :

- le carburant ;
- l'amortissement du véhicule ;
- les frais d'entretien ;
- l'assurance.

Chacun des postes de dépenses fait l'objet d'une définition exposée dans les articles ci-dessous.

Éléments de définition du poste « carburant »

Article 1.1

En vigueur étendu

La référence est l'indice des prix à la consommation de l'INSEE : les deux éléments retenus sont le gazole (identifiant 0442588) et le supercarburant sans plomb octane 95 (identifiant 0849411).

La valeur moyenne des deux carburants étant égale à la somme des 2 indices divisée par 2.

La consommation moyenne de référence est de 9 litres au 100 kilomètres pour tenir compte du chargement des véhicules.

Éléments de définition du poste « amortissement du véhicule »

Article 1.2

En vigueur étendu

L'amortissement du véhicule est une valeur calculée à partir du prix d'achat moyen d'un véhicule neuf, du coût moyen de l'emprunt pour son financement, du nombre annuel moyen de kilomètres parcourus.

Il est convenu que l'amortissement s'établit sur une base de 6 ans et de 150 000 kilomètres.

Le poste « amortissement » évolue à partir des variations de l'indice INSEE Voitures particulières neuves (identifiant 000850539).

Élément de définition du poste « frais d'entretien »

Article 1.3

En vigueur étendu

Les études menées par la commission technique ont permis d'arrêter le périmètre des frais d'entretien du véhicule qui concerne les pièces suivantes : les pneus, la batterie, les essuie-glaces, la vidange, les amortisseurs, les freins, le réglage du train avant, les bougies, la courroie de distribution, l'embrayage et les rotules de roulement. Les autres pièces ne sont pas constitutives d'un entretien fréquent et ne doivent donc pas être couvertes par l'IK.

La référence de l'évolution des frais d'entretien est l'indice des prix à la consommation de l'INSEE Entretien de véhicules personnels (identifiant 000638815).

Éléments de définition du poste « assurance ».

Article 1.4

En vigueur étendu

La référence de l'évolution du poste « assurance » est l'indice des prix à la consommation de l'INSEE Assurance automobile (identifiant 000639125).

Le prix des cartes grises est compris dans ce poste ainsi que celui du contrôle technique.

Calcul de l'indemnité kilométrique du distributeur

Article 1.5

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord décident, en fonction des définitions arrêtées aux articles 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4, de fixer la valeur de l'indemnité kilométrique du distributeur au 1er juin 2008 :

- à partir d'une valeur moyenne du litre de carburant de 1,50 €, soit 13,5 centimes d'euro au kilomètre ;
- amortissement : 9 centimes d'euro au kilomètre ;
- frais d'entretien : 12 centimes d'euro au kilomètre ;
- assurance : 3 centimes d'euro au kilomètre.

Soit une valeur totale de l'indemnité kilométrique du distributeur de 0,375 €.

Modalités d'évolution de l'indemnité kilométrique du distributeur

Article 2

En vigueur étendu

Définition de la méthode d'évolution de l'indemnité kilométrique

Article 2.1

En vigueur étendu

Les signataires de l'accord décident que l'évolution de l'indemnité kilométrique du distributeur est analysée à partir des différentes séries INSEE ; la situation de chaque poste de l'IK est analysée :

- en calculant la valeur moyenne semestrielle de chaque composante de l'indemnité ;
- en calculant le pourcentage d'évolution entre deux moyennes semestrielles des composantes carburant, amortissement, frais d'entretien et assurance de l'indemnité ;
- en appliquant ce pourcentage tous les semestres à la valeur du poste de dépense fixée à l'article 1.5.

Calcul de la valeur de l'indemnité kilométrique du distributeur

Article 2.2

En vigueur étendu

En additionnant les 4 nouvelles valeurs des composantes carburant, amortissement, frais d'entretien et assurance telles que définies à l'article 2.1, la valeur de l'indemnité applicable au semestre suivant est alors arrêtée sous couvert de l'application des règles d'arrondi décrites ci-dessous.

La somme des variations doit être au moins égale à 0,25 centime d'euro pour avoir un impact sur la valeur de l'IK. Les règles d'arrondi sont les suivantes :

(En euros.)

SOMME DES VARIATIONS	AUGMENTATION/BAISSE de la valeur de l'IK
0 à 0,24	0
0,25 à 0,49	+ ou - 0,5
0,5 à 0,74	+ ou - 0,5
0,75 à 1	+ ou - 1
1,01 à 1,24	+ ou - 1
1,25 à 1,49	+ ou - 1,5
1,5 à 1,74	+ ou - 1,5
1,75 à 1,99	+ ou - 2
et ainsi de suite	

Détermination de la valeur de l'indemnité kilométrique du distributeur

Article 3

En vigueur étendu

Modalités d'indexation semestrielle

Article 3.1

En vigueur étendu

Les signataires conviennent que l'évolution de l'indemnité kilométrique du distributeur doit être étudiée tous les semestres à compter du 1er juillet 2008.

Dès que les indices INSEE sont disponibles (généralement 15 jours après la fin du semestre), le syndicat de la distribution directe (SDD) procède au calcul de l'indemnité kilométrique du distributeur selon les modalités arrêtées aux articles 1er et 2.

Le SDD notifie aux organisations professionnelles représentatives de la branche le résultat du calcul. Si la valeur de l'indemnité kilométrique évolue, le SDD rédige un avenant à l'accord de branche, convoque les organisations professionnelles pour sa signature.

En parallèle, et en cas d'évolution de la valeur de l'indemnité kilométrique, le SDD notifie la nouvelle valeur aux entreprises adhérentes afin que celles-ci puissent effectuer une mise en oeuvre au plus tôt.

Clause de sauvegarde trimestrielle

Article 3.2

En vigueur étendu

Par ailleurs et afin de garantir un suivi optimal des variations des différentes composantes de l'indemnité kilométrique du distributeur, les signataires décident de mettre en place une clause de sauvegarde au trimestre. Ainsi, si le calcul de l'indemnité sur cette période faisait varier sa valeur de plus ou moins 1 centime d'euro, cette variation serait immédiatement appliquée, avec une date d'effet du premier jour du mois suivant le trimestre en question et selon les modalités décrites à l'article 3.1.

Enfin, les signataires actent le fait que dans l'hypothèse où la valeur de l'indemnité kilométrique indexée repassait sous la valeur de 0,35 €, une nouvelle négociation serait alors ouverte au niveau de la commission mixte paritaire.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 132. 10 du code du travail, et fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 13 du 2 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs présentées à l'article 2 du présent accord sont celles des salaires des minima conventionnels tels que décrits dans l'article 5 du chapitre III de la convention collective de la distribution directe, à savoir hors prime de toute nature.

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2008, les rémunérations minimales définies à l'annexe II de la convention collective de la distribution directe, réévaluées par l'avenant n° 7 du 15 mars 2006 et l'avenant n° 11 du 20 juin 2007, sont fixées de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR AU 1er JUILLET 2007	VALEUR AU 1er JUILLET 2008
I	1	1 286	1 321, 02
	2	1 363	1 400, 00
	3	1 403	1 440, 00
II	1	1 425	1 460, 00
	2	1 480	1 500, 00
	3	1 520	1 540, 00
III	1	1 680	1 700, 00
	2	1 890	1 910, 00
	3	2 230	2 250, 00
IV	4	2 915	2 935, 00

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent que, si une augmentation du SMIC survenait avant le 1er juillet 2009, la commission mixte de branche se

réunirait alors dans le mois suivant l'annonce de cette augmentation, pour étudier les conséquences sur la grille des minima salariaux, notamment sur les niveaux I.1 et I.2.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et fait l'objet d'une demande d'extension.

Désaccord du 1er octobre 2009 portant sur la négociation annuelle 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le SDD,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La FILPAC CGT ; La CGT-FO,

Les annexes sus-citées n'ont pas fait l'objet d'un dépôt.

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, une négociation s'est engagée entre les partenaires sociaux représentatifs de la branche de la distribution directe.

Au terme de la réunion du 16 juillet 2009, les parties ont abouti à la conclusion du présent procès-verbal de désaccord.

Déroulement de la négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

Planning :

- 27 mai 2009, à Paris ;
- 17 juin 2009, à Paris ;
- 8 juillet 2009, à Paris ;
- 16 juillet 2009, à Paris.

Ordre du jour des réunions

Article 2

En vigueur non étendu

Le 27 mai 2009, les négociations se sont engagées sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la mise en place d'une mutuelle. A cette occasion, un rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes en 2008 est remis aux organisations syndicales.

Le 17 juin 2009, les délégations syndicales ont présenté les grands axes de leurs demandes.

Chaque organisation syndicale était invitée à donner les argumentations et réflexions justifiant chacune de ces demandes.

Le 8 juillet 2009, le syndicat de la distribution directe a remis aux organisations syndicales ses propositions et a fait part aux délégations syndicales, en les commentant, les divers points auxquels elle entendait répondre favorablement, ceux pour lesquels il n'était pas envisagé de donner suite.

Le 8 juillet 2009, les organisations syndicales ont précisé leurs positions face aux propositions de l'entreprise. Les discussions se sont poursuivies. Une suspension de séance a été effectuée. Suite à celle-ci, le syndicat de la distribution directe a proposé aux organisations syndicales une nouvelle grille de rémunérations minimales réévaluée par rapport à la proposition initiale.

Le 16 juillet 2009, le syndicat de la distribution directe a remis aux organisations syndicales une proposition définitive. Les parties n'ont pu se rapprocher et ont donc décidé de rédiger le présent procès-verbal de désaccord.

Demandes des organisations syndicales

Article 3

En vigueur non étendu

Lors de la réunion du 17 juin 2009, les organisations syndicales ont exprimé ou remis par écrit au syndicat de la distribution directe leurs demandes. Les documents remis sont joints en annexes (*) au présent procès-verbal.

(*) Les annexes sus-citées n'ont pas fait l'objet d'un dépôt.

Les annexes sus-citées n'ont pas fait l'objet d'un dépôt.

Propositions du syndicat de la distribution directe

Article 4

En vigueur non étendu

Lors de la réunion du 8 juillet 2009, le syndicat de la distribution directe a présenté l'ensemble de ses propositions salariales.

Le 16 juillet 2009, après discussion, une dernière proposition du syndicat de la distribution directe a été effectuée :

1. Réévaluation des rémunérations minimales.

A compter du 1er juillet 2009, les rémunérations minimales définies à l'annexe II de la convention collective nationale de la distribution directe, réévaluées par l'avenant n° 7 du 15 mars 2006, de l'avenant n° 11 du 20 juin 2007 et de l'avenant n° 13 du 2 juillet 2008 sont fixées de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	VALEUR au 1er juillet 2008	VALEUR au 1er juillet 2009
1. 1	1 321, 02	1 337, 70
1. 2	1 400, 00	1 418, 00
1. 3	1 440, 00	1 458, 00
2. 1	1 460, 00	1 478, 00
2. 2	1 500, 00	1 518, 00

NIVEAU	VALEUR au 1er juillet 2008	VALEUR au 1er juillet 2009
2. 3	1 540, 00	1 558, 00
3. 1	1 700, 00	1 718, 00
3. 2	1 910, 00	1 928, 00
3. 3	2 250, 00	2 268, 00
4	2 935, 00	2 958, 00

Date d'application

Article 5

En vigueur non étendu

Le syndicat de la distribution directe se chargera des formalités de dépôt prévues par le code du travail, à savoir, en double exemplaire à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et un exemplaire au conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Avenant n° 20 du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CGT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont rencontrés en commission mixte paritaire pour mener les négociations annuelles obligatoires successivement les 1er et 7 décembre 2010 ainsi que les 13 et 26 janvier 2011, le 10 février, le 15 mars 2011, les 8 et 27 avril 2011, le 10 mai 2011 et le 16 juin 2011 et ont convenu des dispositions suivantes.

Grille des minima applicable au 1er juillet 2011

Article 1er

En vigueur étendu

La grille des salaires minima applicables au 1er juillet 2011 est la suivante :

(En euros.)

Niveau de classification	Valeur au 1er janvier 2010	Valeur au 1er juillet 2011
1.1	1 343,77	1 392,30
1.2	1 424,00	1 473,00
1.3	1 458,00	1 513,00
2.1	1 478,00	1 541,00
2.2	1 518,00	1 597,00
2.3	1 558,00	1 630,00
3.1	1 718,00	1 800,00
3.2	1 928,00	2 000,00
3.3	2 268,00	2 360,00
4	2 958,00	3 100,00

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et fait l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 28 du 28 juin 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	CGT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire pour mener les négociations annuelles obligatoires successivement le 23 janvier, le 27 février, le 29 avril, le 23 mai et le 26 juin 2013.

Lors de la séance de la commission mixte paritaire du 27 février 2013, les partenaires sociaux ont décidé d'orienter les travaux des négociations annuelles obligatoires sur la refonte des minima conventionnels de la branche.

En effet, les partenaires sociaux ont fait le constat que depuis la mise en œuvre de la convention de la distribution directe, les écarts entre les minima conventionnels s'étaient, au fur et à mesure des différents avenants sur les salaires, significativement tassés.

Le tableau ci-après montre plus explicitement cette évolution : il décrit les écarts en valeur euro entre les minima conventionnels depuis la signature de la convention collective nationale en 2004 jusqu'à ceux en vigueur au 1er janvier 2013.

(En euros.)

Niveau	MINIMUM CONVENTIONNEL MENSUEL										
	2004	1 ^{er} juillet 2006	1 ^{er} juillet 2007	2008	2009	2010	1 ^{er} janvier 2011	1 ^{er} juillet 2011	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	1 ^{er} janvier 2013
11											
12	77,60	77,00	77,00	78,98	80,30	81,32	60,09	80,70	74,63	81,33	81,80
13	80,00	40,72	40,00	40,00	40,00	39,91	39,91	40,00	40,00	36,00	31,00
21	30,00	28,00	22,00	20,00	20,00	20,00	20,00	28,00	28,00	21,00	21,00
22	60,00	60,00	55,00	40,00	40,00	40,00	40,00	56,00	56,00	57,00	57,00
23	45,00	45,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	33,00	33,00	33,00	33,00
31	175,00	165,00	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00	170,00	170,00	164,00	164,00
32	210,00	210,00	210,00	210,00	210,00	210,00	210,00	200,00	200,00	202,00	202,00
33	340,00	340,00	340,00	340,00	340,00	340,00	340,00	360,00	360,00	363,00	363,00
4	685,00	685,00	685,00	685,00	690,00	685,00	685,00	740,00	740,00	717,00	717,00

Les éléments partagés entre les partenaires sociaux ont permis de synthétiser une analyse en plusieurs points :

1. Les écarts 2004 entre les minima conventionnels doivent servir de base à la refonte de ces derniers.

L'historique des écarts entre minima conventionnels montre en effet que dès l'année 2006 les intervalles construits à la signature de la convention collective nationale se réduisent, notamment entre les niveaux 1.2-1.3 et 1.3-2.1.

2. La problématique des écarts 1.2-1.3 et 1.3-2.1 existe depuis le départ.

Sur le premier écart, la valeur est de 80 € et, sur le deuxième de 30 €. Les négociateurs, en 2004, avaient ainsi positionné le premier niveau de maîtrise à un pallier trop faible par rapport à la fin de la catégorie employé.

3. Les écarts entre les catégories employé, agent de maîtrise et cadre doivent être plus marqués pour intégrer l'impact de la grille d'ancienneté.

La convention collective nationale a dès sa rédaction native intégrée une grille d'ancienneté. Compte tenu de la baisse des intervalles entre les catégories, il apparaît assez clairement que l'attrait d'un changement de catégorie est devenu de moins en moins fort.

Au-delà de cette analyse qui sous-tend la refonte des minima conventionnels présentés dans cet avenant à la convention collective, les organisations syndicales ont exprimé le souhait que la négociation annuelle obligatoire 2013 soit aussi porteuse d'augmentation sur les bas salaires.

La partie patronale a quant à elle réaffirmé sa volonté de mener en 2013 les évolutions conventionnelles nécessaires pour redonner une perspective d'avenir à l'ensemble de la profession. Elle considère que les propositions qui suivent sont la fondation des révisions de la convention concernant son annexe sur la pré-quantification du temps de travail et concernant les demandes formulées par les organisations syndicales.

Au terme des analyses et des débats, les parties signataires de cet avenant conviennent pour les négociations annuelles obligatoires 2013 des dispositions ci-après.

Augmentation des minima conventionnels : principes généraux

Article 1er

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé qu'en application de la recommandation patronale du 18 février 2013, le minimum conventionnel du niveau 1.2 est augmenté de la valeur du niveau 1.1 de 81 €, arrondi au nombre entier supérieur.

Le tableau ci-dessous fixe les autres écarts selon les principes suivants :

1. La problématique du tassement des minima conventionnels entre les employés et la maîtrise se résorbe par une augmentation de l'écart entre le 1.2 et le 2.1 (120 € contre 110 € en 2004). Celle-ci est conforme à nos métiers, les effectifs sur le niveau de classification 1.3 étant significativement moins nombreux que sur les niveaux 1.1 et 1.2.

2. Un agent de maîtrise débutant se trouvera à un minimum conventionnel de 8 % supérieur à un distributeur en 1.2, autrement dit, un distributeur ayant 8 ans d'ancienneté gagne autant avec la prime d'ancienneté qu'un agent de maîtrise qui débute.

3. La même logique s'applique entre le 2.3 et le 3.1, séparés de 8,5 %. De la même façon, un jeune cadre gagnera la même chose qu'un agent de maîtrise ayant 8 années d'ancienneté.

(En euros bruts.)

Niveau de classification	Ecart entre les minima conventionnels
Du 1.1 au 1.2	81
Du 1.2 au 1.3	60
Du 1.3 au 2.1	60
Du 2.1 au 2.2	60
Du 2.2 au 2.3	60
Du 2.3 au 3.1	150
Du 3.1 au 3.2	150
Du 3.2 au 3.3	350
Du 3.3 au 4	700

Les parties signataires conviennent que ces écarts, sans être fixes, doivent dans la mesure du possible perdurer dans le temps. Une attention particulière sera portée à ce point lors des prochaines négociations annuelles obligatoires.

Augmentation des minima conventionnels au 1er septembre 2013 et au 1er janvier 2014

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, qu'en plus d'une mesure sur les plus bas salaires de la branche, que les principes généraux, issus des travaux de la branche dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, doivent trouver une application la plus rapprochée dans le temps.

C'est dans ce cadre que les parties signataires décident la mise en place des mesures salariales, décrite au présent article, respectivement aux dates du 1er septembre 2013 et du 1er janvier 2014.

Grille des minima conventionnels applicable au 1er septembre 2013

Article 2.1

En vigueur étendu

Les parties signataires décident, à la date du 1er septembre 2013, de faire une première application des principes généraux décrits à l'article 1er du présent accord à partir des points ci-après :

- les minima conventionnels de référence sont ceux en vigueur depuis le 1er janvier 2013 ;
- le minimum conventionnel du niveau de classification 1.1 est augmenté de 0,8 % et fixé à 1 441,64 € bruts ;
- le minimum conventionnel du niveau de classification 1.2 est fixé à la nouvelle valeur du minimum conventionnel 1.1 ci-dessus augmentée de 81 € bruts et arrondi à l'entier supérieur soit 1 523 € bruts ;
- les minima conventionnels à partir du 1.3 se voient appliquer des augmentations, telles que décrites dans le tableau de l'article 1er ci-dessus et ce, à partir des valeurs référence en vigueur depuis le 1er janvier 2013 ;
- l'application des écarts entre les minima conventionnels du tableau de l'article 1er, à partir du niveau de classification 3.1, faisant ressortir des valeurs inférieures aux valeurs des minima conventionnels en vigueur depuis le 1er janvier 2013, les parties conviennent de reporter ces valeurs dans la grille applicable au 1er septembre 2013 ;
- la nouvelle grille des minima conventionnels est en conséquence la suivante.

(En euros bruts.)

Niveau de classification	Minimum conventionnel au 1er janvier 2013	Minimum conventionnel au 1er septembre 2013
1.1	1 430,20	1 441,64
1.2	1 512,00	1 523,00
1.3	1 543,00	1 572,00
2.1	1 564,00	1 603,00
2.2	1 621,00	1 624,00
2.3	1 654,00	1 681,00
3.1	1 818,00	1 818,00
3.2	2 020,00	2 020,00
3.3	2 383,00	2 383,00
4	3 100,00	3 100,00

Grille des minima conventionnels applicable au 1er janvier 2014

Article 2.2

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2014, les minima conventionnels seront révisés de la manière suivante (1) :

- il sera appliqué au niveau 1.1 la valeur du Smic résultante de son augmentation qui rentrera en vigueur au 1er janvier 2014 sauf si la valeur du Smic était inférieure au minimum conventionnel 1.1 acté à l'article 2.1 du présent avenant ;
- l'écart entre le 1.1 et le 1.2 sera maintenu à 81 € bruts (la valeur du minimum conventionnel du 1.2 sera arrondie à l'euro supérieur pour être toujours d'au moins 81 € bruts supérieure à la valeur du minimum conventionnel 1.1) ;
- les minima conventionnels à partir du niveau de classification 1.3 augmentent à partir de la valeur du 1.2 et ce, en application des écarts décrits dans le tableau de l'article 1er du présent accord ;
- en conséquence, la grille salariale ci-après constitue pour les parties signataires la grille minimale à mettre en œuvre au 1er janvier 2014 qui pourra résulter d'une augmentation du Smic établissant une valeur de ce dernier inférieure ou égale à 1 441,64 € bruts, valeur du minimum conventionnel du niveau 1.1 fixé à compter du 1er septembre 2013.
- à ce titre, si la valeur du Smic au 1er janvier 2014 venait à dépasser 1 441,64 € bruts, valeur du minimum conventionnel du niveau 1.1 fixé à compter du 1er septembre 2013, alors les valeurs des minima conventionnels à partir du 1.2 seraient ajustées en respectant les écarts décrits à l'article 1er du présent accord.

(En euros bruts.)

Niveau de classification	Minimum conventionnel au 1er septembre 2013	Minimum conventionnel au 1er janvier 2014
1.1	1 441,64	1 441,64
1.2	1 523,00	1 523,00
1.3	1 572,00	1 583,00
2.1	1 603,00	1 643,00
2.2	1 624,00	1 703,00
2.3	1 681,00	1 763,00
3.1	1 818,00	1 913,00
3.2	2 020,00	2 063,00
3.3	2 383,00	2 413,00
4	3 100,00	3 113,00

Dès que la valeur du Smic au 1er janvier 2014 sera connue la partie patronale élaborera et diffusera la grille des minima conventionnels applicables. Cette grille sera valable jusqu'aux prochaines NAO de branche (2).

(1) Le premier alinéa de l'article 2-2, composé de cinq tirets, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail, qui prohibe dans les conventions ou accords collectifs de travail les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Les deux derniers alinéas de l'article 2-2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail, qui prohibe dans les conventions ou accords collectifs de travail les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 2231-6 du code du

Procès-verbal de désaccord du 12 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SDD,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; La CGT ; Le SNPEP CGT-FO ; La FPT CFTC ; Le SNCTPP CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Procès-verbal de désaccord du 10 juin 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	SDD.
Organisations de salariés	SNPEP CGT-FO ; FPT CFTC ; SNCTPP CFE-CGC ; SUD.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

Organisations patronales

SPHR ;
 FNDF ;
 FNCF ;
 SNEP ;
 CDF ;
 FNPS ;
 FFAP ;
 SPQR ;
 SPQD ;
 SNE ;
 AACC ;
 SNES ;
 CSDEM ;
 SYNDEAC ;
 AFPF ;
 SNDLL ;
 USPA ;
 SIRTI ;
 CNRA ;
 SNECAC ;
 SPFA ;
 SRGP ;
 SYNPASE ;
 FNAPPI ;
 FICAM ;
 SNSP ;
 CoSMoS ;
 SCMF ;
 ACCeS ;
 FESAC ;
 GREPP ;
 SPI ;
 UDECAM ;
 PRODISS ;
 SNRC ;
 SDD ;
 API ;
 STP ;
 ARENES ;
 SNRL ;
 SMA ;
 TLSP ;
 SPECT ;
 SPQN ;
 SYNAM ;
 PROFEDIM ;
 SATEV ;
 SPIIL ;
 SEPM ;
 SMSP ;
 Forces musicales ;
 UPC ;
 FSICPA ;
 UMSP ;
 SCENES ;
 SYNTIP ;
 FRAAP ;
 SRN ;
 CSLMF ;

Organisations de salariés

SNTPCT ;
 SNJ ;
 SUD culture ;
 CGT CSD ;
 UNSA spectacle ;
 Médias 2000 CFE-CGC ;
 SNJ CGT ;
 FNASS ;
 SAMUP ;
 FEC FO ;
 FCCS CFE-CGC ;
 FILPAC CGT ;
 FNSAC CGT ;
 FASAP FO ;
 INOVA CFE-CGC ;
 SNELD CFE-CGC ;
 FPT CFTC ;
 CGT-FO livre ;
 SPEP CFE-CGC ;
 CFTC communication ;

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° 1 du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques,

frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;

- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;

- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;

- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;

- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;

- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;

- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;

- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;

- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur non étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;

- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;

- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;

- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;

- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;

- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur non étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;

- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;

- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats

consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d) :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;
- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;
- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;
- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;
- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de

l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan

d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;

- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication	
	représentée par	
	Association des casinos indépendants français	
	représenté par	
Casinos de France	Casinos de France	
	représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir	
	représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif	
	représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service	
	représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants	
	représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives	
	représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale	
	représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia	
	représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales	
	représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété	
	représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique	
	représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles	
	représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles	
	représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes	
	représenté par	

FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT	
	représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT	
	représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT	
	représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services	
	représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms	
	représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC	
	représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC	
	représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC	
	représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias	
	représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA)	
	représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC	
	représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre	
	représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO	
	représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO	
	représentée par	
		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs	
	représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision	
	représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication	
	représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques	
	représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	
	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	Signatures
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	

FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM

Textes parus au JORF

Arrêté du 20 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2011-11-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 20 du 24 juin 2011, relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 décembre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2011-12-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 du 20 avril 2005 (deux annexes), relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et au renforcement de leurs qualifications, à la convention collective nationale susvisée ;

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

L'article 6-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6321-2 à L. 6321-12 du code du travail qui ne prévoient désormais que deux types d'actions de formation et deux régimes d'articulation entre le temps de formation et le temps de travail.

L'article 7-6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-17 à L. 6323-21 du code du travail relatifs à la portabilité du droit individuel à la formation.

- l'avenant n° 18 du 21 décembre 2009, relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

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. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2005/21 et n° 2010/13, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2011-12-28

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 décembre 2009, relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

Le cinquième point du deuxième tiret du quatrième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail, les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputant pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Article 1

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, les dispositions de :

- l'avenant n° 22 du 10 mai 2011, relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier point de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 23 du 10 mai 2011 (deux annexes), relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle pour la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

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. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 janvier 2013 portant extension d'un avenant à l'accord collectif de prévoyance concernant les salariés non cadres des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture de la région Ile-de-France

Paru au JORF du 2013-01-24

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 à l'accord de prévoyance du 30 janvier 2008 concernant les salariés non cadres des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture de la région Ile-de-France sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/33, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013

Paru au JORF du 2013-06-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 décembre 2012 (BO 2013-12) audit accord national interprofessionnel.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA « OPCA3 + » des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 octobre 2012 (BO 2013-12) audit accord national.

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 employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'avenant n° 3 du 11 décembre 2012 (BO 2013-09), relatif à la sécurisation des forfaits-jours, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 19 du 16 janvier 2013 (BO 2013-10), relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 23 mai 2012 (BO 2012-42) à l'avenant n° 15 de la convention collective, relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à 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

distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 24 du 4 mai 2012 (BO 2012-28), portant révision de diverses dispositions, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 (BO 2012-39), relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, 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 des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'accord du 9 mars 2012 (BO 2012-19) portant révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance ainsi que son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 26 du 9 mars 2012 (BO 2012-16), portant révision de l'annexe 1 « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation », 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 la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 35 du 22 janvier 2013 (BO 2013-11), relatif à la délivrance du certificat de qualification 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 des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO 2012-28), relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de ladite convention.

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 entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord du 6 juin 2012 (BO 2012-30), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de 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 de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO 2012-03), relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 42 du 2 octobre 2012 (BO 2012-48), relatif à l'huissier de justice salarié, à 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 des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 49 du 21 février 2012 (BO 2012-22), relatif au temps de travail et à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 19.9 de la convention collective et à l'introduction d'un article 19.10 portant sur le mandat civil de représentation, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de l'accord national professionnel du 11 décembre 2012 (BO 2013-13), relatif à l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation, conclu dans le secteur des industries des panneaux à base de bois.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 octobre 2012 (BO 2013-13) audit accord national professionnel.

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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 25 septembre 2008 (BO 2008-47) en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 24 septembre 2009 (BO 2009-46) à l'accord du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de 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 la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2010-52), portant révision de l'accord du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO 2011-28), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), relatif au certificat de qualification professionnelle « produits cosmétiques et d'hygiène », à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle 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 du travail du personnel des institutions de retraite complémentaire du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'accord du 22 mars 2012 (BO 2012-23), relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 64 du 5 décembre 2011 (BO 2012-10), relatif au certificat de qualification professionnelle « assistant moniteur de char à voile », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 65 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif de rugby à XV », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 72 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « moniteur de canoë-kayak », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 77 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03), relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif d'athlétisme », à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 novembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 5.2 de la convention collective, 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 entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534) mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 3 novembre 2011 (BO 2011-47) à l'accord collectif du 1er décembre 2009 portant sur la désignation de l'OPCA dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 28 juin 2012 (BO 2012-34) à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 25

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, 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 18 décembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2014-01-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 28 du 28 juin 2013, relatif à la refonte des minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et, programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le premier alinéa de l'article 2-2, composé de cinq tirets, ainsi que les deux derniers alinéas de l'article 2-2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail, qui prohibe dans les conventions ou accords collectifs de travail les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 décembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2014-12-31

Article 1

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, les dispositions de l'avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif au régime de protection sociale complémentaire « frais de santé » (une annexe), à la convention collective nationale susvisée.

L'article 13 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015

Paru au JORF du 2015-10-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socio-culturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 01-15 relatif à la durée du travail des salariés à temps partiel, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/31), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, « gérants mandataires » du 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à la formation professionnelle, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), 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 de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 152 relatif à la formation professionnelle, conclu le 19 mai 2015 (BOCC 2015/28), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 21 octobre 2014 (BOCC 2015/6), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), 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 de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 36 (évaluation professionnelle), conclu le 9 février 2015 (BOCC 2015/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2014/49), 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 des entreprises de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 relatif au barème des remboursements des frais des salariés participants aux réunions paritaires, conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/8), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord sur le temps partiel dans l'enseignement privé du 18 octobre 2013, les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 10 mars 2015 (BOCC 2015/25), audit accord.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 sur le financement du paritarisme, conclu le 29 décembre 2014 (BOCC 2015/6), 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 de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'annexe à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 22 janvier 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de 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 de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/26), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant rectificatif à l'avenant du 24 novembre 2014 portant modification de l'article 16-A, conclu le 23 mars 2015 (BOCC 2015/30), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conclu le 8 avril 2014 (BOCC 2014/27) dans la métallurgie.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif aux moyens de communication des institutions représentatives du personnel (article 6), conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), à ladite convention collective ;
- l'avenant relatif au télétravail - Annexe VIII de l'avenant « mensuels », conclu le 26 février 2015 (BOCC 2015/21), 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 des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux élections professionnelles, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à 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 des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à la suspension du contrat de travail et à l'acquisition de l'ancienneté, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), à 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (no 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 15 janvier 2015 (BOCC 2015/10), dans le cadre de 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 la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'accord relatif au montant des frais d'équipements, conclu le 29 janvier 2015 (BOCC 2015/10), 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 pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 101 relatif aux salaires minima, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/11), 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 du personnel de la reprographie du 18 décembre 1972 (n° 706), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 508, alinéa 1, conclu le 31 mars 2015 (BOCC 2015/18), 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 du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (n° 1266), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation, conclu le 27 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du Fonds d'assurance Formation du Spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu celui du 25 mai 2005, les dispositions de :

- l'avenant conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/16), audit avenant du 5 juillet 2011.

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 l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'accord relatif à la pénibilité, conclu le 10 février 2015 (BOCC 2015/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du

présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 13 octobre 2015.

Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2016-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 30 du 3 septembre 2015 pour l'accès des salariés à l'orientation et la formation tout au long de la vie professionnelle et au renforcement de leurs qualifications, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 16.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

L'article 23 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

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 23 février 2016

Pour le 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° 2015/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2017-03-28

Article 1

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, les dispositions de :

- l'avenant n° 31 du 2 mai 2016 relatif au changement de nom du certificat de qualification professionnelle pour la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail

- l'avenant n° 32 du 2 mai 2016 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA), à la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

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 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2019-01-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 21 novembre 2017 à l'accord du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire « frais

de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions du III de l'article L. 911-7 et de l'article D. 911-6 du code de la sécurité sociale.

- l'avenant n° 33 du 21 novembre 2017 relatif à la modification des référentiels du certificat de qualification professionnelle « chef d'équipe », à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

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 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/4 et 2018/17, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004, les dispositions de l'accord du 27 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 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 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 décembre 2019

Paru au JORF du 2020-02-12

Article 1

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 n° 22 du 27 février 2019 relatif à l'article 5 (BOCC 2019/16) à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 2 du 2 octobre 2019 à l'accord collectif de branche du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire (BOCC 2019/44), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 4

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale 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.

Article 2 : convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004.

Fait le 5 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords et avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-15

Publié au BOCC N° : 20150016

Signataires	
Organisations patronales	<p>Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF) Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF) Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF) Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF) Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF) Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF) Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF) Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF) Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM) (FNCF) Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF) Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF) Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF) Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF) Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRTI (FNCF) Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturelles (SNELAC) (FNCF) Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF) Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF) Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF) Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI) (FNCF) Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (FICAM) (FNCF) Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF) Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF) Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF) Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF) Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF) Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF) Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF) Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF) Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF) Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF) Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF) Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF) Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF) Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF) Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF) Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF) Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF) Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF) Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF) Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF) Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF) Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF) Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF) Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF)</p>
Organisations de salariés	<p>Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision - SNTPCT (SNTPCT) UNSA - Spectacle et Communication (SNTPCT) La fédération Médias 2000 CFE/CGC (SNTPCT) Syndicat national des journalistes SNJ CGT (SNTPCT) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (SNTPCT) Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (SNTPCT) Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication - FILPAC - CGT (SNTPCT) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (SNTPCT) Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FASAP - FO (SNTPCT) Fédération de la communication - CFTC (SNTPCT) Fédération communication, conseil et culture F3C CFTD (SNTPCT) Fédération CFTC des postes et télécommunications (SNTPCT) Fédération du livre CGT-FO (SNTPCT)</p>

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AFDAS	Fonds d'assurance formation, qui gère au plan national l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des secteurs du spectacle vivant, cinéma, audiovisuel, publicité et loisirs.
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGFPN	Association de gestion du fonds paritaire national
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BAL	Boîte aux lettres
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIAF	Bordereau individuel d'accès à la formation
BO	Bulletin officiel
BRR	Base de remboursement sécurité sociale reconstituée
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAMIEG	Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
CCNDD	Convention collective nationale de la distribution directe
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Contrat d'étude prospective
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
CHSCT	Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail
CIF	Congé individuel de formation
CMU	Couverture maladie universelle
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
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DPTAM	Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées
DRH	Direction des ressources humaines
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FASAP	Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de la presse, de l'audiovisuel, de la communication et du multimédia
FCCS	Fédération de la culture, de la communication et du spectacle.
FEC	Fédération des employés et cadres
FILPA	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FILPAC	Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication
FNSAC	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle
FO	Force ouvrière
FPC	Formation professionnelle continue
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FTILAC	Fédération communication et culture
FUPT	Fédération poste et télécommunication
GRETA	Groupement d'établissement pour adulte
HLF	Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IK	Indemnités kilométriques
INOVA	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration-sport- loisirs-casinos.
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française

Sigle	Définition
LPP	Liste des produits et prestations
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PLV	Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAC	référentiel activités et compétences
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RER	Réseau express régional
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SDD	Syndicat de la distribution directe
SIDEX	Courrier individuel à distribution eXceptionnelle
SIRET	Le numéro SIRET est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du SIREN (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres (NIC) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCTPP	Syndicat national des cadres et techniciens de la promotion publicité
SNJ	Syndicat national des journalistes
SNPEP	Syndicat national de presse, d'édition et de publicité
SPEP	Syndicat national du personnel d'encadrement de la presse
TA	Tranche A
TM	Ticket modérateur
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
TTC	Toutes taxes comprises
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZUS	Zone urbaine sensible

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail et maladie professionnelle (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 12	8
	Accident du travail et maladie professionnelle (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 12	8
Arrêt de travail, Maladie	Accident du travail et maladie professionnelle (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 12	8
	Maladie (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 10	7
Champ d'application	Champ d'application professionnel (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 2	1
Chômage partiel	Dispositions applicables à la filière logistique exclusivement (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 1er	10
	Durée du travail : principes (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 6	5
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 7	6
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 8	6
Débit formation	Contrat de travail (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 2	4
Frais de santé	Garanties minimales du régime de santé (Avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif au régime de protection frais de santé)	Article 4	46
	Modification de l'article 4 « Garanties minimales du régime santé » (Avenant n° 1 du 21 novembre 2017 à l'accord du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire frais de santé)	Article 2	65
Indemnités de licenciement	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 16	9
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 8	6
	Garanties minimales du régime de santé (Avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif au régime de protection frais de santé)	Article 4	46
	Maternité et congé parental (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 11	7
	Modification de l'article 4 « Garanties minimales du régime santé » (Avenant n° 1 du 21 novembre 2017 à l'accord du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire frais de santé)	Article 2	65
Période d'essai	Contrat de travail (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 2	4
	Dispositions particulières/ statut du distributeur (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 2	10
	Période d'essai (dispositions communes) (Avenant n° 15 du 17 mars 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement)	Article 1	34
	Période d'essai (distributeurs) (Avenant n° 15 du 17 mars 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement)	Article 3	34
Prime, Gratification, Treizieme mois	Ancienneté (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 4	5
	Annexe (Procès-verbal de désaccord du 10 juin 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015)		83
Salaires	Annexe (Procès-verbal de désaccord du 10 juin 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015)		83
	Avenant n° 11 du 20 juin 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er juillet 2007 (Avenant n° 11 du 20 juin 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er juillet 2007)	Article 1	76
	Avenant n° 13 du 2 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008 (Avenant n° 13 du 2 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008)	Article 2	78
	Barème des remboursements applicable au 1er juillet 2012 (Avenant n° 26 du 27 juin 2012 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires)	Article 1er	44
	Calcul de l'indemnité kilométrique du distributeur (Avenant n° 12 du 11 juin 2008 relatif aux indemnités kilométriques des distributeurs)	Article 1.5	77
	Calcul de la valeur de l'indemnité kilométrique du distributeur (Avenant n° 12 du 11 juin 2008 relatif aux indemnités kilométriques des distributeurs)	Article 2.2	77
	Grille des minima applicable au 1er juillet 2011 (Avenant n° 20 du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011)	Article 1er	80
	Grille des minima conventionnels applicable au 1er janvier 2014 (Avenant n° 28 du 28 juin 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013)	Article 2.2	82
	Grille des minima conventionnels applicable au 1er septembre 2013 (Avenant n° 28 du 28 juin 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013)	Article 2.1	81
	Procès-verbal de désaccord du 10 juin 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015 (Procès-verbal de désaccord du 10 juin 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015)		83
	Procès-verbal de désaccord du 12 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014 (Procès-verbal de désaccord du 12 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014)		83
	Propositions du syndicat de la distribution directe (Désaccord du 1er octobre 2009 portant sur la négociation annuelle 2009)	Article 4	79
	Rémunérations minimales (Convention collective nationale du 9 février 2004 relative aux salaires)		75
	Salaires (Avenant n° 10 du 5 juillet 2006 relatif aux salaires)		75
Visite médicale	Maladie (Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.)	Article 10	7

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2004-02-09	Annexe I : Classifications Convention collective nationale du 9 février 2004	10
	Annexe II : Rémunérations minimales Convention collective nationale du 9 février 2004	14
	Annexe III : Rémunération minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP Convention collective nationale du 9 février 2004	15
	Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004. Convention collective nationale du 9 février 2004 relative aux salaires	1 75
2004-06-16	Avenant du 16 juin 2004 relatif à la rémunération de temps de préparation des poignées	16
	Avenant du 16 juin 2004 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation	17
2004-11-24	Avenant n° 3 du 24 novembre 2004 relatif à l'adhésion à l'AFDAS	18
2005-04-20	Avenant n° 2 du 20 avril 2005 relatif à la prise en charge des frais et salaires des salariés membres de la délégation des salariés aux négociations	32
	Avenant n° 4 du 20 avril 2005 relatif à la formation professionnelle	19
	Avenant n° 5 du 20 avril 2005 relatif à la définition des garanties prévoyance	31
2005-10-19	Avenant n° 6 du 19 octobre 2005 portant rectification matérielle de l'article 23 du chapitre III et de l'article 6	33
2006-06-01	Avenant n° 8 du 1 juin 2006 relatif aux frais de déplacement	33
	Avenant n° 9 du 1 juin 2006 relatif à la durée du travail	34
2006-07-05	Avenant n° 10 du 5 juillet 2006 relatif aux salaires	75
2007-06-20	Avenant n° 11 du 20 juin 2007 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1er juillet 2007	76
2008-06-11	Avenant n° 12 du 11 juin 2008 relatif aux indemnités kilométriques des distributeurs	76
2008-07-02	Avenant n° 13 du 2 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008	78
2009-03-17	Avenant n° 15 du 17 mars 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement	34
2009-10-01	Désaccord du 1er octobre 2009 portant sur la négociation annuelle 2009	79
2009-12-21	Avenant n° 18 du 21 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	35
	Avenant n° 19 du 21 décembre 2009 relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie	37
2011-05-10	Avenant n° 22 du 10 mai 2011 relatif à la mise en place de CQP	38
	Avenant n° 23 du 10 mai 2011 relatif à la création d'un CQP « Responsable de centre »	40
2011-06-24	Avenant n° 20 du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	80
2011-11-01	Arrêté du 20 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-1
2011-12-20	Arrêté du 15 décembre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-1
2011-12-28	Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-1
2012-05-04	Avenant n° 24 du 4 mai 2012 à la convention	41
2012-06-12	Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-2
2012-06-27	Avenant n° 26 du 27 juin 2012 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires	44
2012-07-03	Dénonciation par lettre du 3 juillet 2012 par la FEC FO de l'avenant no 9 du 1er juin 2006	42
	Dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNCTPP CFE-CGC de l'avenant no 9 du 1er juin 2006	43
2012-07-05	Dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNPEP FO de l'avenant no 9 du 1er juin 2006	43
	Dénonciation par lettre du 25 juillet 2012 par la CFTC de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006	43
2012-09-14	Dénonciation par lettre du 14 septembre 2012 de la FILPAC CGT de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006	43
2012-12-07	Dénonciation par lettre du 7 décembre 2012 par la CFDT de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006	44
2013-01-24	Arrêté du 14 janvier 2013 portant extension d'un avenant à l'accord collectif de prévoyance concernant les salariés non cadres des exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture de la région Ile-de-France	JO-2
2013-06-08	Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013	JO-2
2013-06-28	Avenant n° 28 du 28 juin 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013	80
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-4
2014-01-04	Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-7
2014-01-31	Avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif au régime de protection frais de santé	44
2014-06-12	Procès-verbal de désaccord du 12 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2014	83
2014-11-26	Avenant n° 30 du 26 novembre 2014 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires	50
2014-12-15	Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)	NV-1
2014-12-31	Arrêté du 29 décembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-7
2015-06-10	Procès-verbal de désaccord du 10 juin 2015 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015	83
2015-09-03	Avenant n° 30 du 3 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle	51
2015-10-21	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 22 septembre 2015	JO-7
2016-02-26	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-10
2016-05-02	Avenant N° 32 du 2 mai 2016 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA	63
	Avenant n° 31 du 2 mai 2016 relatif au CQP « Chef d'équipe distribution »	63
2017-03-28	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-10
2017-11-21	Avenant n° 1 du 21 novembre 2017 à l'accord du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire frais de santé	64
	Avenant n° 33 du 21 novembre 2017 relatif à la modification des référentiels du CQP « Chef d'équipe distribution » et à la reconduction du dispositif	68
2018-04-27	Accord du 27 avril 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	68
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	83
2019-01-26	Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-10
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la distribution directe (n° 2372)	JO-11
2019-10-02	Avenant n° 2 du 2 octobre 2019 à l'avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif à la mise en place d'un régime collectif de protection sociale complémentaire obligatoire « Frais de santé »	71
2020-02-12	Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 décembre 2019	JO-11
2020-02-14	Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 décembre 2019	JO-11

Index alphabétique

1

- 1. Objet et denomination 85
- 10. Loi applicable et reglement des differends 88
- 11. Interpretation 88
- 12. Commission de suivi 88
- 13. Clause de revoyure 88
- 14. Effet 89
- 15. Revision 89
- 16. Denonciation 89
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 89
- 18. Agrement et extension 89

2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 85

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 85

4

- 4. Missions 85

5

- 5. Dispositions financieres 86

6

- 6. Gouvernance 86

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 88

8

- 8. Devolution 88

9

- 9. Duree et entree en vigueur 88

A

- Acces a la formation et egalite professionnelle 26, 58
- Acces des salaries a la formation 52
- Accident du travail et maladie professionnelle 8
- Accord du 27 avril 2018 relatif a la mise en place d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 69
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 83
- Actions de formation tout au long de la vie professionnelle 53
- Adhesion 30, 61
- Adhesion a l'AFDAS 18
- Adhesion du salarie 45
- AFDAS (OPCO) 83
- Agrement et extension 89
- Anciennete 5
- Annexe 41, 50, 62, 68, 83
- Annexe I
 - Classifications 10
 - Classifications Convention collective nationale du 9 fevrier 2004 10
 - Classifications. 10-13
- Annexe I a l'avenant IV de la convention collective des entreprises de distribution directe
 - priorites de branche pour le droit individuel a la formation 31
- Annexe II
 - Remunerations minimales 14
 - Remunerations minimales Convention collective nationale du 9 fevrier 2004 14
 - Remunerations minimales. 14
- Annexe II a l'avenant IV de la convention collective des entreprises de distribution directe
 - liste des qualifications professionnelles prioritaires definies par la CPNEFP au titre de la professionnalisation 31
- Annexe III
 - Remuneration minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP 15
 - Remuneration minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP Convention collective nationale du 9 fevrier 2004 15
 - Remuneration minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP. 15, 16
- Annexes 89
- Application et entree en vigueur 34, 42, 49
- Articulation entre la convention collective de branche et les accords d'entreprises ou d'etablissements 1
- Assiette du financement du FPSPP 35
- Augmentation des minima conventionnels
 - principes generaux 81
- Augmentation des minima conventionnels au 1er septembre 2013 et au 1er janvier 2014 81
- Avenant a l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 decembre 2014) NV-1
- Avenant a la convention 41
- Avenant a la convention collective 30, 61
- Avenant du 16 juin 2004 relatif a la remuneration de temps de preparation des poignees 16
- Avenant du 16 juin 2004 relatif au reglement interieur de la commission paritaire d'interpretation et de conciliation 17
- Avenant n° 1 du 21 novembre 2017 a l'accord du 31 janvier 2014 relatif a la mise en place d'un regime collectif de protection sociale complementaire frais de

sante 64

Avenant n° 10 du 5 juillet 2006 relatif aux salaires 75

Avenant n° 11 du 20 juin 2007 relatif aux remunerations minimales a compter du 1er juillet 2007 76

Avenant n° 12 du 11 juin 2008 relatif aux indemnites kilometriques des distributeurs 76

Avenant n° 13 du 2 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2008 78

Avenant n° 15 du 17 mars 2009 relatif a la periode d'essai et a l'indemnite de licenciement 34

Avenant n° 18 du 21 decembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 35

Avenant n° 19 du 21 decembre 2009 relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie 37

Avenant n° 2 du 2 octobre 2019 a l'avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif a la mise en place d'un regime collectif de protection sociale complementaire obligatoire « Frais de sante » 71

Avenant n° 2 du 20 avril 2005 relatif a la prise en charge des frais et salaires des salaries membres de la delegation des salaries aux negociations 32

Avenant n° 20 du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'annee 2011 80

Avenant n° 22 du 10 mai 2011 relatif a la mise en place de CQP 38

Avenant n° 23 du 10 mai 2011 relatif a la creation d'un CQP « Responsable de centre » 40

Avenant n° 24 du 4 mai 2012 a la convention 41

Avenant n° 26 du 27 juin 2012 relatif au remboursement des frais lies aux reunions paritaires 44

Avenant n° 28 du 28 juin 2013 relatif a la negociation annuelle obligatoire pour l'annee 2013 80

Avenant n° 29 du 31 janvier 2014 relatif au regime de protection frais de sante 44

Avenant n° 3 du 24 novembre 2004 relatif a l'adhesion a l'AFDAS 18

Avenant n° 30 du 26 novembre 2014 relatif au remboursement des frais lies aux reunions paritaires 50

Avenant n° 30 du 3 septembre 2015 relatif a la formation professionnelle 51

Avenant n° 31 du 2 mai 2016 relatif au CQP « Chef d'equipe distribution » 63

Avenant N° 32 du 2 mai 2016 relatif au socle de connaissances et de competences professionnelles CleA 63

Avenant n° 33 du 21 novembre 2017 relatif a la modification des referentiels du CQP « Chef d'equipe distribution » et a la reconduction du dispositif 68

Avenant n° 4 du 20 avril 2005 relatif a la formation professionnelle 19

Avenant n° 5 du 20 avril 2005 relatif a la definition des garanties prevoyance 31

Avenant n° 6 du 19 octobre 2005 portant rectification materielle de l'article 23 du chapitre III et de l'article 6 33

Avenant n° 8 du 1 juin 2006 relatif aux frais de deplacement 33

Avenant n° 9 du 1 juin 2006 relatif a la duree du travail 34

B

Bareme des remboursements applicable au 1er decembre 2014 50

Bareme des remboursements applicable au 1er juillet 2012 44

Beneficiaires 45

Bulletin de paie 4

C

Calcul de l'indemnite kilometrique du distributeur 77

Calcul de la valeur de l'indemnite kilometrique du distributeur 77

Calcul du salaire brut hors CP (Annexe III

- Remuneration minimale des distributeurs - Calcul du salaire brut hors CP) 14-16

CFDT 44

CFTC 43

Champ d'application 19, 35, 38, 45, 51

Champ d'application professionnel 1

Chapitre Ier

- Dispositions generales 1

- Information et orientation du salarie tout au long de sa vie professionnelle 20

Chapitre Ier Information et orientation du salarie tout au long de sa vie professionnelle 52

Chapitre II

- Droits collectifs 2

- Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle 21

Chapitre II Actions de formation tout au long de la vie professionnelle 53

Chapitre III

- Dispositions communes 4

- Le developpement de la professionnalisation 24

Chapitre III Developpement de la professionnalisation 56

Chapitre IV

- Acces a la formation et egalite professionnelle 26

- Statuts particuliers 10

Chapitre IV Acces a la formation et egalite professionnelle 58

Classifications 4

Classifications (Annexe I

- Classifications) 10

Clause de revoyure 78, 88

Clause de sauvegarde trimestrielle 78

Commission de suivi 88

Composition de la CPPNI 69

Compte personnel de formation (CPF) 54

Comptes rendus et releves de decisions 70

Conge individuel de formation 56

Conge pour bilan de competences 56

Conge pour la validation des acquis de l'experience (VAE) 56

Conges exceptionnels 6

Conges payes 6

Conges pour evenements familiaux 42

Consequence du versement a l'AFDAS a bonne date 36

Contextualisation du contenu du CleA 64

Contrat de professionnalisation 56

Contrat de travail 4

Contrat responsable 49

Contribution des entreprises 60
Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés 28
Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés 29
Contribution des entreprises employant plus de 10 a moins de 20 salariés 37
Contributions quel que soit l'effectif 29
Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Etendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004. 1
Convention collective nationale du 9 février 2004 1
Convention collective nationale du 9 février 2004 relative aux salaires 75
CQP « Chef d'équipe distribution » 63
Création d'un CQP 39
Création d'un CQP « Responsable de centre » 40
Création du CQP 41

D

Date d'application 80
Définition de l'indemnité kilométrique du distributeur 77
Définition de la méthode d'évolution de l'indemnité kilométrique 77
Définition des garanties prévoyance 31, 32
Définition des secteurs 15
Définition du CQP 41
Définition et objet 38
Délégation de la délivrance du CleA 64
Demande d'extension 37
Demandes des organisations syndicales 79
Dénonciation 31, 62, 89
Dénonciation du SNCTPP CFE-CGC de l'avenant n°9 43
Dénonciation et révision de la convention 1
Dénonciation par FEC FO de l'avenant n°9 43
Dénonciation par le SNPEP FO de l'avenant n°9 43
Dénonciation par lettre du 14 septembre 2012 de la FILPAC CGT de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006 43
Dénonciation par lettre du 25 juillet 2012 par la CFTEC de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006 43
Dénonciation par lettre du 3 juillet 2012 par la FEC FO de l'avenant no 9 du 1er juin 2006 43
Dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNCTPP CFE-CGC de l'avenant no 9 du 1er juin 2006 43
Dénonciation par lettre du 5 juillet 2012 par le SNPEP FO de l'avenant no 9 du 1er juin 2006 43
Dénonciation par lettre du 7 décembre 2012 par la CFDT de l'avenant n° 9 du 1er juin 2006 44
Dépot 35, 36, 42, 44, 50, 68, 75, 78, 80, 82
Dépot (Durée - Dépot) 30
Dépot (Durée. - Dépot) 61
Dépot et extension 40, 41, 63, 64, 68
Dépot, notification, transmission à l'administration et publicité 89
Déroulement de la négociation 79
Desaccord du 1er octobre 2009 portant sur la négociation annuelle 2009 79
Détermination de la valeur de l'indemnité kilométrique du distributeur 78
Détermination des cadences 16
Développement de la professionnalisation 56
Dévolution 88
Dispenses d'affiliation 45
Dispositions applicables à la filière logistique exclusivement 10
Dispositions communes 4
Dispositions finales 30, 36, 61, 71
Dispositions financières 86
Dispositions financières et modalités de prise en charge de la formation professionnelle 30
Dispositions générales 1
Dispositions particulières/ statut du distributeur 10
Droits collectifs 2
Durée - Dépot 30
Durée de l'accord 40, 41
Durée du travail 34
Durée du travail
- principes 5
Durée et entrée en vigueur 88
Durée, entrée en vigueur et publicité de la convention 1
Durée, publicité et dénonciation 38
Durée. - Dépot 62

E

Effet 89
Effet durée, révision et dénonciation 68
Effet, durée, révision et dénonciation 67, 75
Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures 30, 61
Élément de définition du poste « frais d'entretien » 77
Éléments de définition du poste « amortissement du véhicule » 77
Éléments de définition du poste « assurance ». 77
Éléments de définition du poste « carburant » 77
Emplois repères 11
Entrée en vigueur 38, 40, 41, 63, 64, 68
Entrée en vigueur et durée d'application 36
Entreprises atteignant ou ayant franchi le seuil de 10 salariés 37
Entreprises atteignant ou ayant franchi le seuil de 20 salariés 38
Entretien professionnel 52
Extension 31, 62

F

Filiere administrative 11
Filiere commerciale 12
Filiere technique logistique et technologique 13
FILPAC CGT 43
Fin de periode de modulation 42
Financement de la formation professionnelle 60
Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie 37
Financement du contrat et de la periode de professionnalisation 58
Financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 35
Financement du regime 49
Fonctionnement de la CPPNI 69
Formation professionnelle 8, 51
Formation professionnelle ANNEXE I 31
Formation professionnelle ANNEXE II 31
Forme juridique et textes constitutifs 85
Frais de deplacement 33

G

Garanties minimales du regime de sante 46
Gestion et reglement des dossiers frais de sante 49
Gouvernance 86
Grille des minima applicable au 1er juillet 2011 80
Grille des minima conventionnels applicable au 1er janvier 2014 82
Grille des minima conventionnels applicable au 1er septembre 2013 81

I

II. - Determination des cadences 16
III. - Mise en oeuvre et controle 16
Indemnite de fin de carriere 9
Indemnite de licenciement 34
Indemnitees kilometriques des distributeurs 76
Information et consultation des institutions representatives du personnel dans les entreprises 27, 59
Information et orientation du salarie tout au long de sa vie professionnelle 20, 52
Information sur la formation professionnelle dans les entreprises 53
Instance paritaire au sein de l'AFDAS 61
Interpretation 88

J

Jours d'anciennete 41
Jours feriers 7

L

L'accès des salaries a la formation 20
L'entretien professionnel et le bilan de competences 20
L'entretien professionnel et le bilan de competences. 20
L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises 21
L'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 27
La periode de professionnalisation pour les salaries 25
La validation des acquis de l'experience (VAE) 21
Le conge individuel de formation 24
Le contrat de professionnalisation 24
Le developpement de la professionnalisation 24
Le droit individuel a la formation (DIF) 22
Le financement de la formation professionnelle 28
Le plan de formation de l'entreprise 21
Le role de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 26
Le role des interlocuteurs de la branche et es institutions representatives du personnel dans les entreprises 26
Le seuil de 10 salaries 29
Le suivi de l'accord 30
Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle 21
Les orientations de la formation professionnelle privilegiee par la branche 20
Les orientations privilegiees de formation 20
Les publics specifiques 20
Liste des qualifications professionnelles prioritaires definies par la CPNEFP au titre de la professionnalisation (Annexe II a l'avenant IV de la convention collective des entreprises de distribution directe
- liste des qualifications professionnelles prioritaires definies par la CPNEFP au titre de la professionnalisation) 31
Loi applicable et reglement des differends 88

M

Maintien de la complementaire frais de sante en cas de suspension du contrat de travail et/ou de rupture du contrat 49
Maladie 7
Maternite et conge parental 7
Methode de travail 70
Mise en place d'un regime collectif de protection sociale complementaire frais de sante 64
Mise en place d'une CPPNI 69
Mise en place de CQP 38
Mise en oeuvre et controle 16
Missions 85
Missions de la CPPNI 69

Modalites d'evolution de l'indemnité kilometrique du distributeur 77
Modalites d'indexation semestrielle 78
Modalites de reexamen du regime 49
Modalites de remboursement des frais lies aux reunions de la CPPNI ou reunions en groupe de travail 70
Modification de l'article 11 « Modalites de reexamen du regime » 74
Modification de l'article 12 « Application et entree en vigueur » 74
Modification de l'article 3.2 « Dispenses d'affiliation » 65
Modification de l'article 4 « Garanties minimales du regime sante » 65, 71
Modification de l'article 7 « Contrat responsable » 74
Modification de l'article 8 « Maintien de la complementaire « Frais de sante » en cas de suspension du contrat de travail et/ou de rupture du contrat » 67
Modification des referentiels du CQP 68
Modification des referentiels du CQP « Chef d'equipe distribution » et reconduction du dispositif 68
Modification du contrat de travail 9

N

Negociation annuelle 2009 79
Negociation annuelle obligatoire pour l'annee 2013 80
Negociation annuelle obligatoire pour l'annee 2014 83
Negociation annuelle obligatoire pour l'annee 2015 83
Nom du CQP 63

O

Objet de la convention 1
Objet et denomination 85
Obligation de versement a l'AFDAS 36
Obligations militaires 9
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 59
Obtention et delivrance d'un CQP 39
Ordre du jour des reunions 70, 79
Organisation de la distribution 42
Organisation des promotions CQP 39
Organisation des reunions de negociation 41
Orientation et evolution professionnelles des salaries 52
Orientations de la formation professionnelle privilegiees par la branche 51
Orientations privilegiees de formation 51

P

Perimetre de l'operateur de competences 85
Periode d'essai (dispositions communes) 34
Periode d'essai (distributeurs) 34
Periode d'essai et indemnité de licenciement 34
Periode de professionnalisation pour les salaries 57
Periodicite 70
Personnes eligibles au CQP 38
Plan de formation de l'entreprise 53
Preambule 10, 19, 34, 35, 38, 40, 41, 44, 51, 63, 64, 68, 69, 71, 84
Principes (Duree du travail
- principes) 5
Priorites de branche pour le droit individuel a la formation (Annexe I a l'avenant IV de la convention collective des entreprises de distribution directe
- priorites de branche pour le droit individuel a la formation) 31
Prise en charge des frais et salaires des salaries membres de la delegation des salaries aux negociations 32, 33
Prix maximal du regime de sante 48
Proces-verbal de desaccord du 10 juin 2015 relatif a la negociation annuelle obligatoire pour l'annee 2015 83
Proces-verbal de desaccord du 12 juin 2014 relatif a la negociation annuelle obligatoire pour l'annee 2014 83
Propositions du syndicat de la distribution directe 79
Protection sociale complementaire obligatoire « Frais de sante » 71
Publics specifiques 51

R

Reconnaissance des distributeurs comme categorie objective au sens du decret du 12 janvier 2012 et de la circulaire d'application du 25 septembre 2013 45
Recrutements 4
Rectification materielle de l'article 23 du chapitre III et de l'article 6 33
Regime de protection frais de sante 44
Regime de retraite complementaire et de prevoyance 9
Reglement interieur de la commission paritaire d'interpretation et de conciliation 17
Reglement interieur de la commission paritaire d'interpretation et de conciliation. 17
Remboursement des frais lies aux reunions paritaires 44, 50
Remuneration de temps de preparation des poignees 16
Remuneration de temps de preparation des poignees. 16
Remunerations minimales 5, 14, 41, 75
Remunerations minimales (Annexe II
- Remunerations minimales) 14
Repartition du versement 36
Repartition et bareme des cotisations 29
Representation du personnel et droits syndicaux 2
Respect des droits et libertes fondamentaux 2
Revision 30, 62, 89
Revision des baremes de salaire 4
Revision du bareme de remboursement 50
Revision ou denonciation 35, 42, 50
Role de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 58

Role des autres commissions 69
Role des interlocuteurs de la branche et des institutions representatives du personnel dans les entreprises 58
Rupture du contrat de travail 9

S

Salaires 75, 76, 78
Salaires minimaux pour l'annee 2011 80
Salaires. 75
Sante, securite, hygiene et conditions de travail 4
Secretariat de la CPPNI 70
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 88
Socle de connaissances et competences professionnelles CleA 63
Statuts particuliers 10
Suivi de l'accord 40, 41, 62
Suivi du regime complementaire frais de sante 49

T

Taux de la contribution destinee au financement du FPSPP 35
Texte de base 1, 83
TITRE Ier
- Champ d'application 19
Titre Ier Champ d'application 51
TITRE II
- Les orientations de la formation professionnelle privilegiee par la branche 20
Titre II Orientations de la formation professionnelle privilegiees par la branche 51
TITRE III
- L'acces des salaries a la formation 20
Titre III Acces des salaries a la formation 52
TITRE IV
- Le role des interlocuteurs de la branche et es institutions representatives du personnel dans les entreprises 26
Titre IV Role des interlocuteurs de la branche et des institutions representatives du personnel dans les entreprises 58
TITRE V
- Le financement de la formation professionnelle 28
Titre V Financement de la formation professionnelle 60
TITRE VI
- Effets du present accord sur les dispositions conventionnelles anterieures 30
Titre VI Effets du present accord sur les dispositions conventionnelles anterieures 61
TITRE VII
- Dispositions finales 30
Titre VII Dispositions finales 61
Transmission des conventions et des accords a la CPPNI 71

V

Validation des acquis de l'experience (VAE) 53

