

Convention collective

GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES



N° de brochure : 3082

N° IDCC : 2156

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14

Sommaire

Objet et champ d'application	1
Clause de choix	1
Durée	1
Dénonciation	1
Révision	1
Information du personnel et de ses représentants	1
Avantages acquis	1
Droit syndical	1
Droit Syndical	1
Absences pour raisons syndicales	2
Démission pour exercice de fonctions syndicales	2
Délégués syndicaux	2
Affichage des communications syndicales	2
Représentation du personnel	2
Délégués du personnel	2
Comité d'entreprise	3
Organisation des élections	3
Déroulement du scrutin	4
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	4
Comité central d'entreprise	4
Comité de groupe	4
Exercice des fonctions	4
Formation du contrat de travail	4
Principes directeurs concernant l'embauche	5
Embauche	5
Contrat à durée déterminée	5
Période d'essai	5
Exécution du contrat de travail	5
Ancienneté	5
Changement de situation du salarié	5
Modification du contrat de travail	5
Mutations et affectations temporaires	5
Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain	6
Dossier du personnel	6
Aménagement et réduction de la durée du travail	6
Durée du travail	6
Durées maximales du travail	6
Négociation annuelle sur la durée du travail	6
Organisation du travail	6
Négociation sur l'aménagement et la réduction du temps de travail	6
Organisation du temps de travail et réduction du temps de travail	7
Organisation de l'horaire de la semaine	7
Journée individuelle de travail	7
Heures supplémentaires	7
Dimanche travaillé en application de l'article L. 221-19 du code du travail	8
Jours fériés	8
Report de l'heure de fermeture des magasins	8
Congés payés	8
Astreintes	8
Cadres	9
Compte épargne-temps (1)	9
Ouverture du compte	9
Alimentation du compte	9
Tenue du compte	9
Utilisation du compte	9
Incidences du congé sur le contrat de travail	10
Reprise du travail	10
Rupture du contrat de travail	10
Conversion du compte en indemnité	10
Accord d'entreprise ou d'établissement	10
Travail à temps partiel	10
Définition du travail à temps partiel	10
Contrat de travail à temps partiel	10
Durée du travail	10
Rémunération	10
Heures complémentaires	11
Organisation de la journée de travail	11
Modulation du travail à temps partiel sur l'année	11
Mise en oeuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet	11
Priorité d'attribution d'emplois à temps complet ou à temps partiel	11
Absence du salarié et suspension du contrat de travail	11
Obligation d'informer	11
Obligations militaires	11
Désignation comme juré	12
Maladie	12
Accidents du travail	12
Maternité et adoption	12
Congé parental	13
Congés pour maladie d'un enfant	13

Congés pour événements familiaux	13
Résiliation du contrat de travail	13
Licenciement	13
Licenciement économique	14
Délai-congé	14
Indemnité de licenciement	14
Départ ou mise à la retraite	14
Mise à la retraite (1)	14
Réembauchage	15
Invalidité	15
Formation professionnelle	15
Finalités de la formation professionnelle	15
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle	15
Apprentissage	15
Contrats d'insertion en alternance	15
Contrat de qualification	16
Contrat d'adaptation	16
Contrat d'orientation	16
Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation	16
Nature et ordre de priorité des actions de formation	17
Mise en oeuvre du capital de temps de formation	17
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.	17
Actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés	17
Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation	17
Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le cadre de la formation	18
Dispositions financières	18
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	18
Démonstration	18
Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs	18
Avantages et garanties conventionnels	19
Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	19
Charte sociale	19
Instances représentatives du personnel	19
Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience	19
Congés supplémentaires d'ancienneté	19
Prime d'ancienneté	19
Prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail	20
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	20
Dispositions finales	21
Avenants et accords particuliers	21
Dépôt de la convention	21
Adhésions ultérieures	21
Textes Attachés	22
Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise	22
Objet	22
Définition de la maîtrise	22
Avantages acquis	22
Engagement et période d'essai des nouveaux embauchés	22
Promotion interne et période probatoire	22
Mutation dans un autre établissement	22
Changement de résidence	22
Remplacement temporaire	22
Dossier du personnel ' agents de maîtrise '	23
Ancienneté	23
Obligations militaires	23
Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail	23
Maternité	23
Adoption	24
Absences pour soigner un enfant malade	24
Congés exceptionnels	24
Délai-congé	25
Licenciement	25
Indemnité de licenciement	25
Départ ou mise à la retraite	25
Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres	25
Objet	26
Définition des cadres	26
Avantages acquis	26
Engagement et période d'essai	26
Promotion et développement de carrière	26
Formation	26
Information et concertation	26
Rémunération	26
Remplacement temporaire	27
Dossier du personnel d'encadrement	27
Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail	27
Maternité	27
Adoption	27
Absences pour soigner un enfant malade	28
Congés exceptionnels	28
Mutation entraînant changement de résidence	28

Déplacements	29
Ancienneté	29
Obligations militaires	29
Délai-congé	29
Licenciement	29
Indemnité de licenciement	30
Départ ou mise à la retraite	30
Annexe du 31 mars 2008 relative à la classification professionnelle	30
Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle	33
Missions	34
Composition	34
Fonctionnement	34
Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA	35
Avenant n° 1 du 31 mars 2008 relatif aux dispositions de l'article 14.2 de la convention collective	35
Accord du 11 décembre 2009 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds de sécurisation des parcours professionnels	35
Accord du 6 avril 2012 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	36
Accord du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle	37
Préambule	37
Accord du 13 mars 2019 relatif à la négociation sur les classifications (lettre de cadrage)	44
Accord du 18 avril 2019 relatif à la création de la CPPNI	44
Préambule	44
Accord du 19 avril 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)	46
I. - Création d'une section professionnelle paritaire	46
II. - Date d'application, publicité et extension	47
Textes Salaires	47
Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties	47
Accord du 18 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties pour l'année 2014	48
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	48
Préambule	49
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord	51
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	51
Textes Attachés	53
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	53
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	53
Annexe	55
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	59
Préambule	60
Annexe	63
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Avenant reconversion pro promotion alternance / Pro A (12 décembre 2019)	NV-1
Accord reconversion pro promotion alternance / Pro A (12 décembre 2019)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

**Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.
Étendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.**

Signataires	
Organisations patronales	Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 8, place d'Iéna, 75116 Paris.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; Fédération CFTC commerce, services et forces de vente, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 52 rue d'Hauteville, 75010 Paris.
Organisations adhérentes	Fédération des commerces et des services UNSA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 25 octobre 2004 (BO CC 2005-9).

Objet et champ d'application

Article 1-1

En vigueur étendu

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises sises dans l'ensemble du territoire métropolitain et les DOM qui exercent l'activité de grand magasin, magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1 H et 52.1 E (APE :

63.01 et 61.02). Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

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

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

Clause de choix

Article 1-2

En vigueur étendu

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

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

Durée

Article 2-1

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

Dénonciation

Article 2-2

En vigueur étendu

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

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

Révision

Article 2-3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Information du personnel et de ses représentants

Article 2-4

En vigueur étendu

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

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

Avantages acquis

Article 2-5

En vigueur étendu

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

Droit syndical

Droit Syndical

Article 3-1

En vigueur étendu

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les

croyanances religieuses du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat (1).

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

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

Absences pour raisons syndicales

Article 3-2

En vigueur étendu

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

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

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

a) Frais de transport :

- soit sur la base d'un billet SNCF en 2e classe, le cas échéant avec supplément TGV ;
- soit sur la base d'un billet d'avion en classe économique et des frais de navette entre l'aéroport et la ville ;
- déduction faite dans l'un ou l'autre cas des réductions éventuelles ;
- soit sur la base des frais kilométriques évalués selon le barème de l'entreprise.

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

- selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

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

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

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

Démision pour exercice de fonctions syndicales

Article 3-3

En vigueur étendu

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

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

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

Délégués syndicaux

Article 3-4

En vigueur étendu

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

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

Affichage des communications syndicales

Article 3-5

En vigueur étendu

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

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

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

Représentation du personnel

Délégués du personnel

Article 4-1

En vigueur étendu

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

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

- de présenter à l'employeur ou à son représentant toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que de la présente convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité d'entreprise

Article 4-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Cette formation économique peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non (2).

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

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

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

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

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

Organisation des élections

Article 4-3

En vigueur étendu

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

- les délégués du personnel sont élus dans les établissements dont l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;
- le comité d'entreprise est mis en place dans l'entreprise dont l'effectif a atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;
- l'élection a lieu, tous les 2 ans, à la même date pour les délégués du personnel et pour les représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Protocoles d'accord, le cas échéant.

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

Déroulement du scrutin

Article 4-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4-5

En vigueur étendu

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

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

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

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

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

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

Comité central d'entreprise

Article 4-6

En vigueur étendu

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

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

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

Comité de groupe

Article 4-7

En vigueur étendu

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

Exercice des fonctions

Article 4-8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Formation du contrat de travail

Principes directeurs concernant l'embauche

Article 5-1

En vigueur étendu

L'employeur a le libre choix de ses collaborateurs.

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

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

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

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

Embauche

Article 5-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Contrat à durée déterminée

Article 5-3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 5-4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Exécution du contrat de travail

Ancienneté

Article 6-1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Changement de situation du salarié

Article 6-2

En vigueur étendu

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

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

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

Modification du contrat de travail

Article 6-3

En vigueur étendu

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

Mutations et affectations temporaires

Article 6-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain

Article 6-5

En vigueur étendu

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

Dossier du personnel

Article 6-6

En vigueur étendu

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

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

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

Aménagement et réduction de la durée du travail

Durée du travail

Article 7-1

En vigueur étendu

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

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

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

Durées maximales du travail

Article 7-1-1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Négociation annuelle sur la durée du travail

Article 7-1-2

En vigueur étendu

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

Organisation du travail

Article 7-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Article 7-2-1

En vigueur étendu

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

Organisation du temps de travail et réduction du temps de travail

Article 7-2-2

En vigueur étendu

Plusieurs options sont possibles :

Option 1

Réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Option 2 (1)

Réduction du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de congés supplémentaires.

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

Option 3

Réduction du temps de travail avec modulation des horaires.

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

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

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

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

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

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

Organisation de l'horaire de la semaine

Article 7-3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Journée individuelle de travail

Article 7-4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Heures supplémentaires

Article 7-5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 7-6

En vigueur étendu

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

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

Jours fériés

Article 7-7

En vigueur étendu

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

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

Le 1er Mai est obligatoirement chômé.

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

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

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

Report de l'heure de fermeture des magasins

Article 7-8

En vigueur étendu

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

L'accord éventuel devra préciser notamment :

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

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

Congés payés

Article 7-9

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

- les périodes d'absence pour maladie ou accident ayant fait l'objet de l'indemnisation complémentaire instituée par l'article 9-4 de la présente convention ;
- les congés pour événements familiaux prévus à l'article 9.9 de la présente convention ;
- les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année ;
- les périodes durant lesquelles le salarié siège comme juré ;
- les périodes militaires de réserve obligatoires.

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

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

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

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

Astreintes

Article 7-10

En vigueur étendu

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

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

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

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

- n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles ;
- peut être joint à tout moment ;

- à l'obligation, sur appel de l'employeur, d'effectuer immédiatement ou d'intervenir rapidement pour effectuer un travail pour l'entreprise.

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

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

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

- le temps passé en intervention, y compris le déplacement aller et retour, est considéré comme temps de travail effectif ;
- il est rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations pour heures supplémentaires ou il est récupéré en temps de repos équivalent (incluant les majorations) sans perte de salaire.

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

Cadres

Article 7-11

En vigueur étendu

Les articles 7.1 à 7.8 ci-dessus ne s'appliquent pas aux cadres :

l'aménagement et la réduction de la durée du travail de ces salariés feront l'objet de dispositions spécifiques, conformément aux stipulations de l'article 11 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Compte épargne-temps (1)

Article 7-12 (1)

En vigueur étendu

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

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

Ouverture du compte

Article 7-12-1

En vigueur étendu

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

La demande devra être individuelle et formulée par écrit.

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

Alimentation du compte

Article 7-12-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Tenue du compte

Article 7-12-3

En vigueur étendu

Le compte sera tenu par l'employeur.

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

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

Utilisation du compte

Article 7-12-4

En vigueur étendu

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

a) Prise d'un congé d'au moins 2 mois

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Autres affectations

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

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

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

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

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

c) Congés de fin de carrière

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

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

Incidences du congé sur le contrat de travail

Article 7-12-5

En vigueur étendu

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

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

Reprise du travail

Article 7-12-6

En vigueur étendu

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

Rupture du contrat de travail

Article 7-12-7

En vigueur étendu

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

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

Conversion du compte en indemnité

Article 7-12-8

En vigueur étendu

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

Accord d'entreprise ou d'établissement

Article 7-12-9

En vigueur étendu

Par accord d'entreprise ou d'établissement, l'employeur et les représentants dûment mandatés des syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement pourront convenir de l'institution de compte épargne-temps selon d'autres modalités que celles définies ci-dessus.

Travail à temps partiel

Définition du travail à temps partiel

Article 8-1

En vigueur étendu

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

Contrat de travail à temps partiel

Article 8-2

En vigueur étendu

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

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

Durée du travail

Article 8-3

En vigueur étendu

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

Rémunération

Article 8-4

En vigueur étendu

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

Heures complémentaires

Article 8-5

En vigueur étendu

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du 1er alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail en vertu duquel : - lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés, l'accord doit prévoir l'octroi de contreparties ; - le délai de prévenance, en tout état de cause, ne peut être réduit en deçà de 3 jours ouvrés (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Organisation de la journée de travail

Article 8-6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Modulation du travail à temps partiel sur l'année

Article 8-7

En vigueur étendu

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

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

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

Article 8-8

En vigueur étendu

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

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

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
- les congés payés, les autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, les délais de 'protection' (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet ;
- le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10e s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 derniers mois de la période de référence.

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

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

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

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

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

Article 8-9

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

Absence du salarié et suspension du contrat de travail

Obligation d'informer

Article 9-1

En vigueur étendu

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

Obligations militaires

Article 9-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Désignation comme juré

Article 9-3

En vigueur étendu

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

Maladie

Article 9-4

En vigueur étendu

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

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

- le salarié dont le contrat aura été rompu dans ces conditions bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison s'il en fait la demande ;

- la convocation à l'entretien préalable sera adressée au salarié au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation complémentaire prévue ci-après, augmentée de 2 mois pour les salariés ayant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence et de 3 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans de présence ;

- la notification de la résiliation du contrat fait courir le délai-congé, tel qu'il est fixé par l'article 10.3 de la présente convention ;

- le salarié aura droit, selon son ancienneté, à une indemnité calculée comme il est indiqué à l'article 10.4 de la présente convention et l'annexe applicable à la catégorie de personnel (employés, agents de maîtrise, cadres) dans laquelle il se range.

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé), la loi n'exigeant pas de condition de durée de reprise pour ouvrir droit à indemnisation (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Accidents du travail

Article 9-5

En vigueur étendu

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

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

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail.

Maternité et adoption

Article 9-6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congé parental

Article 9-7

En vigueur étendu

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

Congés pour maladie d'un enfant

Article 9-8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Si les conditions indiquées ci-dessus ne sont pas réunies, le salarié pourra bénéficier du congé non rémunéré institué par l'article

L. 122-28-8 du code du travail, dans la limite de 3 jours par an pour la maladie ou l'accident d'un enfant de moins de 16 ans, portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

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

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

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

Congés pour événements familiaux

Article 9-9

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Résiliation du contrat de travail

Licenciement

Article 10-1

En vigueur étendu

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

Licenciement économique

Article 10-2

En vigueur étendu

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

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

Délai-congé

Article 10-3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 10-4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Départ ou mise à la retraite

Article 10-5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mise à la retraite (1)

Article 10-6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Réembauchage

Article 10-7

En vigueur étendu

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

Invalidité

Article 10-8

En vigueur étendu

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

Formation professionnelle

Finalités de la formation professionnelle

Article 11-1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 11-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Pendant les séquences éducatives, les périodes de stage ou de formation en entreprise, les jeunes, en première fonction technologique ou professionnelle, seront confiés à un responsable de stage ayant pour mission de développer une attitude formatrice en :

- accueillant le jeune en lui présentant l'entreprise, ses activités, ses emplois ;
- organisant les activités professionnelles en fonction des objectifs généraux de la formation initiale suivie par le jeune ;
- organisant le suivi de la période de formation en entreprise et les modalités d'évaluation ;
- assurant la mise en situation de travail du jeune et en organisant sa progression.

Apprentissage

Article 11-3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Contrats d'insertion en alternance

Article 11-4

En vigueur étendu

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

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

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

rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat.

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

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

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

Afin de pouvoir assurer ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Contrat de qualification

Article 11-4-1

En vigueur étendu

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

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

- sanctionnée par un titre ou par un diplôme tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;
- ou reconnue dans la classification annexée à la convention collective ;
- ou définie par la commission paritaire nationale de l'emploi instituée par l'article 11.7 de la présente convention.

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

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

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

Contrat d'adaptation

Article 11-4-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Contrat d'orientation

Article 11-4-3

En vigueur étendu

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

Le contrat d'orientation est ouvert :

1. Aux jeunes de moins de 22 ans ayant au plus achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
2. Aux jeunes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme de premier cycle de l'enseignement supérieur général.

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

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

Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation

Article 11-5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Nature et ordre de priorité des actions de formation

Article 11-5-1

En vigueur étendu

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

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

- de concourir à l'entretien et au perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- de préparer ou d'accompagner une mutation, une promotion ou une reconversion.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mise en oeuvre du capital de temps de formation

Article 11-5-2

En vigueur étendu

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

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

Article 11-5-3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Article 11-5-4

En vigueur étendu

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

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

Article 11-5-5

En vigueur étendu

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

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

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge, dans des conditions préalablement définies, en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

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

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

Article 11-6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dispositions financières

Article 11-7

En vigueur étendu

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

- l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence ;

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

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

- une partie de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance au moins égale à la moitié de cette contribution, soit 0,2 % du montant des salaires de l'année de référence ;

- une contribution égale à 0,1 % des salaires de l'année de référence, affectée au financement du capital de temps de formation et qui s'impute en déduction du versement de 0,2 % dû au titre du congé individuel de formation ;

- l'intégralité des sommes correspondant au reliquat exigible par les pouvoirs publics au titre du plan de formation de l'entreprise, ce reliquat devant être entendu comme la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et le montant des dépenses réalisées pour l'exécution de ce plan avant le 31 décembre de l'année de référence.

Il est précisé que :

a) Les sommes versées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance sont affectées à la prise en charge des actions d'orientation ou de formation attachées à ces contrats, ainsi qu'au financement des actions de formation des tuteurs ;

b) Les entreprises ne seront tenues de verser à l'organisme paritaire collecteur agréé une contribution de 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence affectée au financement du capital de temps de formation que si elles ont la possibilité de déduire cette contribution des versements qu'elles doivent effectuer aux organismes gestionnaires du congé individuel de formation.

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

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

Article 11-8

En vigueur étendu

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

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

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

Démonstration

Définition de la démonstration - Situation des démonstrateurs

Article 12

En vigueur étendu

Dans le champ d'application de la présente convention collective, on entend par démonstration la pratique commerciale qui consiste à mettre à la disposition

d'un fournisseur, dans le cadre d'un accord global de coopération commerciale, un emplacement sur lequel il fait assurer par un ou plusieurs de ses salariés la promotion et la vente des articles qu'il produit et/ou commercialise.

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

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

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

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

Avantages et garanties conventionnels

Article 12-1

En vigueur étendu

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

Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Article 12-2

En vigueur étendu

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

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

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

Charte sociale

Article 12-3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Instances représentatives du personnel

Article 12-4

En vigueur étendu

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

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

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

Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience

Congés supplémentaires d'ancienneté

Article 13

En vigueur étendu

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

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

Prime d'ancienneté

Article 14-1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 14-2

En vigueur étendu

Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1er échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

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

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 15

En vigueur étendu

1. Missions de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les 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 assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. 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 troisième 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, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Une copie de ce rapport est transmise à chaque organisation syndicale représentative de la branche (2);
- elle rend un avis 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 peut également être saisie à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

2. Composition de la CPPNI

La commission est composée paritairement d'un collège employeur et d'un collège salarié.

En tant que membres de la CPPNI, et lorsqu'ils travaillent dans des entreprises de la branche, les représentants de ce second collège bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement. (3)

2.1. Pour les réunions de négociation de branche

Le collège salarié est composé des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Chacune de ces organisations syndicales compose sa délégation dans les conditions prévues à l'article 3.2 du texte de base de la convention collective.

La composition de la délégation patronale doit représenter la diversité des entreprises de la branche. Elle n'excédera pas le nombre maximum de représentants de l'ensemble du collège salarié.

2.2. Pour les autres instances paritaires de la branche

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salariés » comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, deux titulaires et deux suppléants ;
- un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Peuvent participer aux réunions les titulaires et leurs suppléants.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie. Il pourra néanmoins assister à la réunion.

Dans le cas où un des suppléants n'est pas salarié de cette entreprise, il peut participer au vote à la place du titulaire de la même organisation syndicale représentative.

Les membres titulaires et suppléants sont destinataires des convocations et des documents liés à ces réunions.

2.3. Bureau

La CPPNI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumises aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Les organisations syndicales de chaque collège doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

3. Fonctionnement de la CPPNI

3.1. Périodicité des négociations

Sauf volonté expresse et unanime des parties, la commission paritaire se réunit au moins six fois par an dans le cadre des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche seront envoyés au moins 8 jours avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

3.2. Validité des décisions

3.2.1. Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

3.2.2. Pour les autres instances paritaires

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions tiennent également compte de la représentativité des organisations syndicales et patronales selon les règles prévues par le code du travail.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à une décision, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

3.3. Procédure de transmission des accords

Les accords d'entreprise signés doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

- l'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : contact@ucv.com ;

- l'adresse postale de la CPPNI est actuellement la suivante : CPPNI Grands magasins et magasins populaires, chez UCV, 13, rue La-Fayette, 75009 Paris.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

3.4. Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;

- une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;

- informe l'auteur de la saisine par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur de la bonne réception des informations demandées.

4. Préparation des réunions

Une salle est mise à disposition du collège salarié le jour des réunions ou, le cas échéant, la veille, pour permettre la préparation de ces dernières.

La durée de mise à disposition peut correspondre au maximum à la durée prévue de la ou des réunions préparées.

Les frais de restauration et d'hébergement inhérents à une réunion préparatoire qui doit avoir lieu la veille de la CPPNI ne sont pas à la charge des salariés membres de cette commission.

(1)

(1) Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Dispositions finales

Avenants et accords particuliers

Article 16-1

En vigueur étendu

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

Dépôt de la convention

Article 16-2

En vigueur étendu

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

Adhésions ultérieures

Article 16-3

En vigueur étendu

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

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

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

Fait à Paris, le 30 juin 2000.

Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise

Signataires	
Organisations patronales	Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 8, place d'Éléna, 75116 Paris.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin ; Fédération commerce, services et forces de vente CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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

Définition de la maîtrise

Article 2

En vigueur étendu

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui :

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

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

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

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

Sous réserve des décisions de modification ou de substitution qui pourront être prises par accord, les agents de maîtrise conserveront les avantages individuels acquis, en application de la convention collective nationale des employés des grands magasins du 15 octobre 1982 ou de la convention collective nationale des employés des magasins populaires de la même date, à l'expiration du délai pendant lequel ladite convention a continué de produire effet.

Engagement et période d'essai des nouveaux embauchés

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Promotion interne et période probatoire

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Mutation dans un autre établissement

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Changement de résidence

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

Remplacement temporaire

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Dossier du personnel ' agents de maîtrise '

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Obligations militaires

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Maternité

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Les consultations prénatales obligatoires peuvent avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire. La salariée devra présenter le volet correspondant de son carnet de santé (1).

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

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

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

Adoption

Article 14

En vigueur étendu

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

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

Absences pour soigner un enfant malade

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés exceptionnels

Article 16

En vigueur étendu

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

- mariage du salarié (moins de 1 an de présence dans l'entreprise) : 4 jours ouvrables ;
- mariage du salarié (après 1 an de présence dans l'entreprise) : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- mariage d'un parent (père ou mère) : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint ou du concubin notoire : 4 jours ouvrables (1) ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant autre que père ou mère : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un des beaux-parents : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un gendre, d'une belle-fille : 1 jour ouvrable ;
- décès du tuteur légal : 1 jour ouvrable.

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

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

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

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

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

Délai-congé

Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement

Article 18

En vigueur étendu

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

Indemnité de licenciement

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Départ ou mise à la retraite

Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

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

Cette allocation sera égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire à partir de 16 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire à partir de 19 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire à partir de 22 ans d'ancienneté ;
- 4 mois et demi de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire à partir de 31 ans d'ancienneté ;
- 6 mois et demi de salaire à partir de 34 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de salaire à partir de 37 ans d'ancienneté.

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

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

Fait à Paris, le 30 juin 2000.

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

Signataires

Organisations patronales	Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 8, place d'Iéna, 75116 Paris.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; Fédération commerce, services et forces de vente CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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

Définition des cadres

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

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

Engagement et période d'essai

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Promotion et développement de carrière

ANNEXE II - Les garanties sociales des cadres

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Formation

Article 6

En vigueur étendu

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

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

Information et concertation

Article 7

En vigueur étendu

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

La mise à disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

En outre, étant donné la rapidité d'évolution des principaux aspects et facteurs de la vie des entreprises et leur complexité croissante, il est souhaitable que la direction entretienne une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

Remplacement temporaire

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dossier du personnel d'encadrement

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-48 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé) (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Maternité

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident instituée par l'article 11 ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

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

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

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

Les consultations prénatales obligatoires peuvent avoir lieu pendant les heures de travail et sans perte de salaire. La salariée devra présenter le volet correspondant de son carnet de santé (1).

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail (arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er).

Adoption

Article 13

En vigueur étendu

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

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

Absences pour soigner un enfant malade

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

Ces autorisations d'absence rémunérée pourront être utilisées, en fonction des besoins du salarié, par journées ou demi-journées, 2 demi-journées équivalant à 1 journée.

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

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

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

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

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

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

Congés exceptionnels

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Il est rappelé, d'autre part, que le code du travail accorde à tout salarié une autorisation exceptionnelle d'absence de 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ces 3 jours ne pouvant se cumuler avec les congés de maternité ou d'adoption accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail et par les articles 12 et 13 ci-dessus.

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

Mutation entraînant changement de résidence

Article 16

En vigueur étendu

Lorsqu'elle impose un changement de résidence, la modification du lieu ou de la zone géographique de travail devra être notifiée par écrit. Lorsqu'elle intervient à l'initiative de l'employeur, les frais justifiés de déménagement seront à la charge de l'employeur après accord sur le montant entre l'employeur et le cadre intéressé. Il en ira de même des frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que des frais d'un déplacement préparatoire que le cadre aura la faculté d'effectuer avec son conjoint pour se rendre sur le lieu de sa nouvelle affectation.

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

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

En cas de licenciement notifié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, dans un délai de 1 an suivant la mutation ayant entraîné le changement de résidence, le cadre aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et après accord formel de l'employeur et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant la notification du licenciement.

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du cadre ne devront pas être diminués.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit, ou un avenant à son contrat, qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des présentes dispositions, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur dans un délai de 1 an à compter de la mutation, les frais de retour du cadre au point de départ sont pris en charge par l'employeur.

Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Déplacements

Article 17

En vigueur étendu

Tout déplacement d'un cadre nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

Petits déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le cadre de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les frais supplémentaires de transport seront remboursés.

Si, du fait de son déplacement, le cadre est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Grands déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au cadre de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les règles ci-dessous seront appliquées :

Frais de voyage

Dans les conditions qui seront fixées dans l'entreprise, l'employeur prendra à sa charge les frais effectifs de voyage et les frais de transport des bagages personnels normaux.

Indemnité de séjour

Les frais de séjour, de repas et de logement seront remboursés sur justificatifs ou suivant le barème en vigueur dans l'entreprise, après régularisation des avances éventuellement consenties.

Ancienneté

Article 18

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Obligations militaires

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

Délai-congé

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement

Article 21

En vigueur étendu

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

Indemnité de licenciement

Article 22

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Départ ou mise à la retraite

Article 23

En vigueur étendu

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

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

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

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

Cette allocation sera égale à :

- 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire à partir de 16 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire à partir de 19 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire à partir de 22 ans d'ancienneté ;
- 4 mois et demi de salaire à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire à partir de 31 ans d'ancienneté ;
- 6 mois et demi de salaire à partir de 34 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de salaire à partir de 37 ans d'ancienneté.

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

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

Fait à Paris, le 30 juin 2000.

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

Annexe du 31 mars 2008 relative à la classification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Union du grand commerce de centre-ville (UCV).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires avaient exprimé, au moment de la négociation de la convention collective nationale du 30 juin 2000, la nécessité de refondre les classifications professionnelles issues des deux anciennes conventions collectives.

Ils constatent que les anciennes classifications, remises en vigueur pour une durée déterminée par l'accord du 11 avril 2001 et l'accord du 30 septembre 2002, dans l'attente d'un accord sur une classification professionnelle unique, ne s'appliquent plus depuis le 1er juillet 2003.

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires partagent une volonté commune de garantir, dans les entreprises qui relèvent du champ d'application de leur convention collective, la cohérence des dispositions qui s'appliquent aux salariés qui y sont employés.

En conséquence, ils conviennent de mettre en place une nouvelle classification professionnelle. Cette classification est annexée à la convention collective nationale du 30 juin 2000, selon les dispositions définies ci-dessous.

Préambule

La classification professionnelle des emplois a pour objet l'évaluation et le positionnement des différents emplois de la profession selon des règles communes. Elle sert de support aux appointements minima garantis.

La classification comprend 8 niveaux : 4 niveaux d'employés, 1 niveau de maîtrise et 3 niveaux de cadres et 2 échelons dans chaque niveau d'employés.

Les niveaux sont définis à partir de critères tels que la nature de l'activité exercée, les connaissances requises, l'autonomie de l'emploi, les responsabilités humaines et techniques. Chaque emploi est classé selon les critères utilisés dans la définition des niveaux.

La classification est complétée par une liste d'emplois repères qui n'est pas exhaustive. Cette liste est réexaminée au moins une fois tous les 5 ans.

Les modalités de mise en oeuvre de la classification et les garanties prévues par le présent texte sont destinées à en assurer la bonne application.

Définitions des niveaux et des échelons

Article 1er

En vigueur étendu

Employés

Niveau I

Les emplois classés à ce niveau se caractérisent par l'exécution de tâches simples et répétitives. Les instructions reçues sont précises et définissent complètement le travail à effectuer et les modalités de sa réalisation. Le contrôle et l'assistance hiérarchiques sont directs et permanents.

L'adaptation au poste n'exige qu'une mise au courant rapide, sans formation particulière. L'emploi est accessible avec les seules connaissances éventuellement acquises au cours de la scolarité obligatoire.

On distingue 2 échelons dans ce niveau :

Pour tenir compte de la maîtrise des tâches, acquise du fait de la pratique professionnelle, le passage du premier échelon au second s'effectue au plus tard après 6 mois d'exercice de l'emploi.

Les titulaires des emplois classés à ce niveau, qui entrent dans les catégories visées dans l'accord du 12 janvier 2005, relatif à l'accès des salariés des grands magasins et des magasins populaires à la formation tout au long de la vie professionnelle, font partie des publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF).

La réalisation d'une période de professionnalisation ou d'un DIF leur donne la possibilité d'accéder à un poste de niveau II. Cette possibilité est examinée avec une attention particulière lors de la rencontre liée à l'entretien professionnel visé à l'accord du 12 janvier 2005.

Niveau II

Les emplois classés à ce niveau se caractérisent par l'exécution de tâches simples mais diverses. Le travail à effectuer est défini par des instructions précises et détaillées. L'initiative requise s'exerce dans le cadre des méthodes ou procédures en vigueur.

Les opérations exécutées peuvent nécessiter les connaissances de base d'un métier, sans en exiger la complète maîtrise. La formation requise correspond au niveau du 1er cycle de l'enseignement technique (CAP, BEP) ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On distingue 2 échelons dans ce niveau :

Pour tenir compte de la maîtrise des procédures ainsi que de la capacité d'initiative et d'organisation personnelle, acquises du fait de la pratique professionnelle, le passage du premier échelon au second s'effectue au plus tard après 18 mois d'exercice de l'emploi.

Niveau III

Les emplois classés à ce niveau requièrent une technicité professionnelle. Ils comportent la réalisation de travaux variés. L'autonomie est réelle mais limitée à l'organisation quotidienne du travail dans le cadre de l'objectif fixé.

La formation requise correspond au niveau du 1er cycle de l'enseignement technique (CAP, BEP) ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On distingue 2 échelons dans ce niveau :

Pour tenir compte de la maîtrise de la technicité professionnelle et d'une capacité d'autonomie réelle dans l'organisation quotidienne du travail, acquises du fait de la pratique professionnelle, le passage du premier échelon au second s'effectue au plus tard après 3 ans d'exercice de l'emploi.

Niveau IV

Les emplois classés à ce niveau se caractérisent par la réalisation de travaux complexes. Ils requièrent la maîtrise complète d'une technique. Ils impliquent de rechercher, analyser et interpréter des informations variées ayant plusieurs origines et parfois incomplètes. L'autonomie est suffisante pour traiter les aléas, résoudre les problèmes rencontrés dans des situations imprévues et fixer les priorités dans les travaux à accomplir.

La formation requise correspond à un niveau de type bac, BT ou BP, en rapport avec l'emploi, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

On distingue 2 échelons dans ce niveau :

Les emplois comportant une part significative d'assistance à des personnes de moindre qualification sont classés au second échelon.

Maîtrise

Niveau V

Les emplois classés à ce niveau requièrent, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre :

- soit d'assurer de façon permanente une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipes, ainsi que d'initiation du personnel de ces équipes aux procédures et méthodes à appliquer ;

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

Les fonctions exercées comportent la réalisation des objectifs fixés par l'utilisation de moyens et de méthodes définis et connus, dont le choix nécessite des capacités d'organisation.

La formation requise correspond à un niveau d'études supérieures de type bac + 2, en rapport avec l'emploi, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Cadres

Niveau VI

Les emplois classés à ce niveau requièrent :

- soit d'assurer la gestion opérationnelle habituelle d'un ensemble organisationnel ;

- soit d'apporter une contribution individuelle pour réaliser des travaux complexes exigeant des capacités de jugement, de conception et de négociation.

L'autonomie s'exerce dans le cadre d'objectifs annuels (individuels ou d'unité) et dans les budgets et moyens alloués. L'impact de l'exercice de la fonction est sensible sur son périmètre d'activité.

La formation requise correspond à un niveau d'études supérieures de type bac + 3 ou + 4, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Niveau VII

Les emplois classés à ce niveau requièrent d'assurer la responsabilité d'un domaine d'activité, qui peut comporter plusieurs ensembles organisationnels, et, dans le périmètre de responsabilité, de prendre les décisions nécessaires à la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise et à la réalisation des objectifs fixés. La responsabilité s'exerce soit dans le management, soit par une contribution individuelle de niveau expert.

La fonction comporte la négociation d'accords avec des implications à moyen terme et la proposition d'une politique et d'axes de développement pour le domaine d'activité concerné. L'autonomie de jugement est large et permet les initiatives. L'impact des décisions est direct et significatif sur les résultats du périmètre de responsabilité.

La formation requise correspond à un niveau d'études supérieures de type bac + 4 ou + 5, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

Niveau VIII

Les emplois classés dans ce niveau requièrent :

- d'assumer la responsabilité d'une des fonctions importantes de l'entreprise ;

- de participer à l'élaboration de la stratégie à moyen terme pour le domaine de responsabilité concerné et de la décliner en plans d'actions,

- d'en construire l'organisation et de décider des moyens à mettre en oeuvre et de leur structuration.

L'autonomie est très large, dans les limites de la délégation reçue de la direction de l'entreprise. A ce niveau de responsabilité, l'impact des décisions est significatif sur l'ensemble de l'entreprise et peut être concrétisé dans son résultat opérationnel annuel.

La formation requise correspond à un niveau d'études supérieures de type bac + 4, + 5 ou au-delà, ou à son équivalent en expérience professionnelle, éventuellement validé.

La présente classification ne concerne pas les emplois de cadres qui participent aux organes de direction.

Formation et évolution professionnelles

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux axes prioritaires de formation définis par l'accord du 12 janvier 2005 relatif à l'accès des salariés des grands magasins et des magasins populaires à la formation tout au long de la vie professionnelle, les titulaires des emplois classés dans tous les niveaux de la présente classification peuvent bénéficier d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ayant pour objectif de favoriser leur évolution par l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles complémentaires et de leur permettre par l'acquisition ou le développement d'une qualification l'accès à un emploi de même niveau ou d'un niveau supérieur dans l'entreprise.

Emplois repères

Article 3

En vigueur étendu

Les différents emplois existant dans les entreprises de la branche sont classés par application des définitions de niveau et d'échelon indiquées à l'article 1er du présent accord.

Pour faciliter ce classement, certains emplois - qu'on peut qualifier d'emplois repères - sont répertoriés et classés ci-dessous. Ces emplois sont classés à leur positionnement minimal dans la grille et représentent un pourcentage significatif des emplois de la branche.

Les dénominations retenues résultent des tâches principales confiées au titulaire, de l'activité dominante ou de la spécialité exercée.

Il est souligné que :

- dans un établissement donné, ces emplois repères n'existent pas tous nécessairement ;

- selon les entreprises, des emplois analogues peuvent porter des dénominations différentes ; c'est donc par référence à ses caractéristiques propres, et non par simple référence à sa dénomination, que chaque emploi doit être classé.

Cette liste est établie sous réserve de l'évolution des activités et des modes d'organisation, qui peut amener à sa révision.

Employés

Niveau I

Agent d'exploitation.

Approvisionneur(euse).

Réassortisseur(euse).

Niveau II

Cariste.

Vendeur(euse).

Caissier(ière).

Agent de maintenance.

Employé(e) administratif(ve).

Niveau III

Cariste.

Vendeur(euse).

Caissier(ière).

Professionnel(le) de l'alimentation (boucher, poissonnier, charcutier, traiteur, fromager, etc.).

Etalagiste.

Technicien(ne).

Secrétaire.

Comptable.

Niveau IV

Vendeur(euse).

Professionnel(le) de l'alimentation (boucher, poissonnier, charcutier, traiteur, fromager, etc.).

Etalagiste.

Technicien(ne).

Secrétaire.

Comptable.

Caissier(ière) principal(e).

Assistant(e) administratif(ve).

Animateur(trice) d'équipe (caisses, rayon, etc.).

Maîtrise

Niveau V

Assistant(e) de direction.

Responsable administratif(ve).

Responsable technique.

Responsable de vente.

Responsable de caisses.

Gestionnaire de produits.

Cadres

Niveau VI

Responsable d'équipe de vente.

Responsable de service (administratif, logistique, technique, etc.).

Acheteur(euse).

Niveau VII

Adjoint(e) de direction.

Responsable de service (administratif, logistique, technique, etc.).

Directeur(trice) d'établissement.

Acheteur(euse).

Niveau VIII

Directeur(trice) d'établissement.

Directeur(trice) de département ou de fonction support.

Modalités et garanties d'application

Article 4

En vigueur étendu

L'application de la classification instituée par le présent texte s'effectue selon les modalités et garanties ci-dessous.

I. - Modalités

1. Délai d'application

La présente classification doit être appliquée dans un délai maximal de 12 mois suivant le dépôt du présent texte à la direction générale du travail.

2. Commission de mise en place et de suivi en entreprise

Dans les 3 mois suivant le dépôt du présent texte, une commission de mise en place et de suivi est constituée dans chaque entreprise, pour une période de 12 mois au maximum à compter de la date de sa première réunion.

Elle est composée de 2 représentants, salariés de l'entreprise, de chacune des organisations syndicales signataires du présent texte, d'un représentant, salarié de l'entreprise, de chacune des autres organisations syndicales représentatives au niveau national, et d'un nombre de représentants de l'employeur égal à celui des représentants des syndicats.

La commission dispose de l'inventaire des emplois existant dans l'entreprise, de leur définition et de leur classement dans les différents niveaux de la présente classification. Les documents relatifs aux travaux de la commission doivent être communiqués aux membres dans un délai raisonnable avant les réunions.

Le temps passé en réunion et les frais éventuels sont pris en charge par l'employeur selon les modalités en usage dans l'entreprise.

3. Commission de suivi de branche

Une commission paritaire de suivi est constituée pour 24 mois, au niveau de la profession. Elle est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales signataires du présent texte et d'un nombre égal de représentants de l'UCV.

La commission est saisie de tout problème d'interprétation du présent texte par l'une des parties à la négociation.

La partie la plus diligente saisit la commission au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission, dont le siège est fixé à l'union du grand commerce de centre ville. A cette lettre doit être annexé un exposé succinct du problème d'interprétation, dont une copie sera jointe à la convocation des membres de la commission.

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

Elle est informée du calendrier de mise en place de la présente classification dans les entreprises connues de l'UCV.

II. - Garanties

Le libellé et le niveau des emplois résultant de l'application de la présente classification sont notifiés individuellement à chaque salarié concerné.

L'application de la présente classification ne peut pas avoir pour effet une diminution des appointements nets mensuels d'un salarié.

Cette application ne peut en aucun cas entraîner le déclassement d'un salarié, actuellement classé comme cadre, en situation d'agent de maîtrise ou d'employé.

Elle ne peut en aucun cas entraîner le déclassement d'un salarié, actuellement classé dans la maîtrise, en situation d'employé.

Les salariés qui sont classés dans la maîtrise votent aux élections professionnelles dans le second collège, sous réserve de l'application des dispositions législatives en vigueur.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception, notifiant l'accord.

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé ou révisé par chacune des parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur, notamment l'article L. 132-7 du code du travail.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Union du grand commerce de centre-ville (UCV), 14, rue de Castiglione, 75001 Paris.

Signataires

Organisations de salariés	Fédération des services CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 123, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ; Fédération CFTC ' Commerce, services et forces de vente ', 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération CGT commerce, distribution, services, case 425, 93514 Montreuil Cedex ; Fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.
---------------------------	--

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est l'instance d'information réciproque, d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

Ses missions, sa composition et son fonctionnement sont régis par les dispositions ci-dessous.

Le présent accord a le même champ d'application, territorial et professionnel, que la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Missions

Article 1er

En vigueur étendu

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes en vigueur, et notamment l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et son avenant du 21 novembre 1974, l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et ses différents avenants, en particulier celui du 5 juillet 1994. Elle a notamment pour rôle :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la profession, son évolution au cours de la dernière année connue et son évolution prévisible (afin de permettre à la commission d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, la CPNEFP sera informée des projets de licenciements collectifs de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours : le secrétariat de la CPNEFP recevra communication du plan social de l'entreprise dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise consulté) ;
- d'être consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat (elle est en outre informée des conclusions de ces études) ;
- de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et, notamment, de formuler des avis sur les conditions de mise en oeuvre des formations en alternance dans la branche ainsi que sur les conditions d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise ;
- d'étudier les besoins de formation de la profession, à court et à moyen termes, en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes de travail mises en place ;
- de formuler des propositions concernant la liste des formations considérées comme prioritaires, en tenant compte notamment de l'évolution des emplois et du nécessaire maintien de la compétitivité des entreprises ;
- d'établir et de tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères qu'elle aura définis, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels (publics ou privés) existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes compétents, les mesures propres à assurer la pleine utilisation de ces moyens, leur adaptation et leur développement ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre l'évolution des diplômes et de tout moyen de reconnaissance des qualifications (notamment des certificats de qualification professionnelle) ;
- de suivre l'application des accord conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

La CPNEFP définit les qualifications qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification.

La CPNEFP dispose des éléments chiffrés relatifs à l'évolution de l'emploi dans la profession fournis chaque année par l'UCV, ainsi que des travaux conduits par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce géré par le FORCO.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 11.8 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, la CPNEFP est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative au niveau national et de représentants, titulaires et suppléants, de l'Union du grand commerce de centre-ville (UCV) en nombre égal à celui des représentants, titulaires et suppléants, des organisations syndicales.

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions.

Seuls les titulaires disposent d'un droit de vote. Toutefois, en cas d'absence du titulaire, le suppléant dispose de son droit de vote et, en cas d'absence du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre titulaire de la commission.

Les représentants des organisations syndicales et ceux de l'UCV sont désignés pour une durée indéterminée. Chaque organisation syndicale, ainsi que l'UCV, peut à tout moment mettre fin au mandat de ses représentants (ou de l'un d'entre eux) et désigner de nouveaux (ou un nouveau) représentant(s).

Tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant l'un au collège des représentants des organisations syndicales, l'autre au collège des représentants de l'UCV, sont élus par leurs collèges respectifs. A chaque renouvellement, le poste de président passe au collège qui détenait le poste de vice-président et vice versa.

Fonctionnement

Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP se réunit 4 fois par an.

Elle peut tenir des réunions supplémentaires, exceptionnelles, sur décision conjointe du président et du vice-président ou sur la demande de la majorité de ses membres titulaires.

La convocation à la réunion, signée par le président et le vice-président, doit être adressée, avec les documents qui l'accompagnent, au moins 15 jours à l'avance pour les réunions ordinaires, ce délai étant réduit à 8 jours pour les réunions exceptionnelles.

L'ordre du jour est arrêté d'un commun accord par le président et le vice-président. Lorsque la CPNEFP se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

L'UCV (dont le siège est situé 14, rue de Castiglione, 75001 Paris) assume la charge du secrétariat de la commission.

Pour que la réunion de la CPNEFP puisse se tenir, il faut que les membres présents en séance et disposant d'un droit de vote soient en nombre au moins égal à la moitié du nombre total des membres titulaires.

Dans le cas où ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 30 jours qui suivent la date de la réunion qui n'a pu se tenir. Aucune condition de quorum n'est exigée pour la tenue de cette nouvelle réunion.

Pour ceux des membres de la CPNEFP qui sont salariés d'entreprise de la profession, la participation dûment constatée aux réunions de cette commission ne doit entraîner aucune réduction de rémunération et leurs frais éventuels de transport et de séjour doivent leur être remboursés dans les conditions fixées par l'article 3.2 de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires.

Les avis de la commission sont pris à la majorité absolue des membres de la commission présents en séance et ayant voix délibérative.

Un relevé de conclusions est établi en fin de séance et signé, après adoption par la commission, par le président et le vice-président.

Dispositions finales

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

Le présent accord sera applicable à partir du lendemain de son dépôt.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2001.

Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA

En vigueur

Bagnolet, le 25 octobre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des grands magasins et magasins populaires, n° 3082.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 31 mars 2008 relatif aux dispositions de l'article 14.2 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Union du grand commerce de centre-ville (UCV).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires constatent la nécessité d'adapter l'article 14. 2 de la convention collective nationale du 30 juin 2000, à la suite de l'adoption le 31 janvier 2008 de son annexe relative à la classification professionnelle.

En conséquence, ils conviennent des dispositions suivantes qui se substituent aux dispositions précédentes de l'article 14. 2 :

« Article 14. 2

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

Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1er échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

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

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article. »

Accord du 11 décembre 2009 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	UCV.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces dispositions prévoient en particulier :

- la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), qui dispose notamment de ressources calculées en appliquant un pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue ;

- la répartition de la contribution des entreprises entre la participation au titre du plan de formation et celle au titre de la professionnalisation, qui est fixée par

accord de branche ou par accord collectif conclu entre les signataires d'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, en vigueur au 1er janvier de l'année de collecte. A défaut d'un tel accord, la contribution est égale à un pourcentage uniforme des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires conviennent des dispositions ci-après.

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le FPSPP est notamment alimenté par une contribution correspondant à un pourcentage, fixé annuellement par décret sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, sur la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation, calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux interprofessionnels nationaux, réunis au sein du comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) le 9 novembre 2009, ont décidé de proposer pour 2010 le pourcentage maximum de 13 %.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du champ de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 30 juin 2000 sont versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par accord du 12 janvier 2005 : le FORCO.

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Article 2

En vigueur étendu

Pour l'année 2010 (masse salariale 2009), la répartition de la contribution des entreprises au FPSPP, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- 0,03575 % [0,55 % x 13 % x 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre de la professionnalisation ;

- 0,03575 % [0,55 % x 13 % x 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus :

- 0,091 % [1,4 % x 13 % x 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre de la professionnalisation ;

- 0,091 % [1,4 % x 13 % x 50 %] de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, assujetties à l'obligation de participation dans les conditions prévues à l'article L. 6331-14 du code du travail, la contribution est de 0,1365 % [1,05 % x 13 %] de la masse salariale de l'entreprise, réparti comme suit :

- 0,06825 % au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;

- 0,06825 % au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Application, durée, notification, opposition, dépôt, extension, révision

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2010.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au début du quatrième trimestre de chaque année pour examiner la répartition de la contribution pour l'année suivante.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. A l'expiration du délai d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception, notifiant l'accord, il sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-26 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord. La demande de révision, accompagnée d'un projet de modification, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Accord du 6 avril 2012 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	UCV.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; CGT commerce ; FEC FO.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, reprises par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi du 24 novembre 2009 met à la charge des entreprises une contribution destinée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui a notamment pour vocation de contribuer au financement d'actions de formation au bénéfice de publics spécifiques, salariés et demandeurs d'emploi, déterminés par accord-cadre entre l'Etat et le FPSPP.

La contribution au FPSPP, assise sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue, est versée par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA). Elle ne s'ajoute pas à la participation légale des entreprises, mais s'y impute.

Cette contribution est égale à un pourcentage qui s'applique de manière identique sur les obligations légales de financement des entreprises au titre du plan et au titre de la professionnalisation. Il est toutefois possible de fixer une répartition différente de la contribution des entreprises par accord de branche, en vigueur au 1er janvier de l'année de collecte.

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires ont conclu un tel accord le 11 décembre 2009. Ils conviennent de le remplacer par les dispositions ci-après.

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 1er

En vigueur étendu

En application des dispositions légales en vigueur, le pourcentage de la contribution des employeurs au FPSPP sur leur participation au titre du plan de formation et de la professionnalisation est fixé annuellement par l'Etat entre 5 % et 13 %, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du champ de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 30 juin 2000 sont versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par accord du 12 janvier 2005, le FORCO.

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Article 2

En vigueur étendu

Le montant total de la contribution des entreprises de la branche au FPSPP, due au titre du plan et de la professionnalisation, est égal au produit de la masse salariale annuelle brute (MSAB) et d'un coefficient qui résulte du pourcentage appelé par les pouvoirs publics et du taux de la contribution légale des entreprises en fonction de leur taille.

Il est réparti comme suit :

- 50 % sur la participation due au titre du plan ;
- 50 % sur la participation due au titre de la professionnalisation.

Application, durée, notification, publicité, extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Les parties signataires conviennent de faire un bilan avant la fin de chaque année civile et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution pour l'année suivante.

Conformément aux conditions prévues par le code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives. A l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Accord du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UCV.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application des dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 20 janvier 2009 et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires considèrent qu'il est de l'intérêt commun des salariés et des entreprises de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue et de développer une politique d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Cette politique doit permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel, en élargissant, complétant ou renouvelant sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elle doit également permettre à chaque entreprise de maintenir et d'améliorer sa compétitivité, en particulier par la qualité du service rendu à la clientèle, en s'adaptant aux mutations économiques, technologiques et organisationnelles des marchés, notamment en termes de consommation et d'urbanisme.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après qui se substituent aux dispositions ayant le même objet dans la convention collective de la branche.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements, sis dans le territoire métropolitain et les DOM, qui exercent l'activité de grand magasin ou de magasin populaire, définie sous le code NAF 52.1H et 52.1E. Les codes NAF attribués par l'INSEE aux employeurs constituent une présomption de classement.

Sont également compris dans le champ de cet accord l'ensemble des établissements des sociétés de grands magasins ou de magasins populaires qui n'exercent pas une activité nettement différenciée de celle de grand magasin ou de magasin populaire et qui ont opté ou opteront pour l'application de la convention collective des grands magasins et magasins populaires, et notamment :

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

Axes prioritaires de développement de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, les partenaires sociaux décident de se mobiliser autour d'axes prioritaires de formation. Sont considérées comme prioritaires, notamment au titre des périodes de professionnalisation et de l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) :

1. Les formations ayant pour objectif :

- d'entretenir et d'accroître les compétences professionnelles des salariés dans tous les domaines essentiels pour la branche ;
- de favoriser l'évolution des salariés par l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles complémentaires et de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise par l'acquisition ou le développement d'une qualification ;
- de développer les aptitudes et les compétences des salariés concernés en matière de tutorat et d'encadrement.

2. Et, en particulier, les formations dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche (CPNEFP), en tenant compte de celles, retenues comme des priorités par la convention collective de la branche, dont la liste suit :

a. actions relatives au comportement et à la communication :

- amélioration de la relation vendeur/client, en mettant l'accent sur les disciplines formant à la négociation commerciale ;

- amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations humaines dans l'équipe de travail et dans l'entreprise ;
 - b. actions d'entretien, de mise à jour et de développement des connaissances et compétences professionnelles portant notamment sur :
 - la formation de l'acheteur ;
 - les techniques de vente (argumentaire de vente, vente visuelle : merchandising, étalage) ;
 - les procédures d'encaissement ;
 - la gestion des stocks et le processus de commande ;
 - la connaissance des produits ;
 - les techniques comptables ;
 - la gestion budgétaire ;
 - l'informatique de gestion et la bureautique ;
 - la gestion de la qualité (produits, relations avec la clientèle, etc.),
- et, en outre, pour les fonctions d'encadrement, portant sur :
- l'entraînement aux relations humaines, l'animation d'une équipe et le management ;
 - l'organisation du travail (analyse et organisation des tâches, motivation, délégation...), la gestion du temps et des coûts ;
 - le rôle en matière de formation et de sécurité.

Adhésion au FORCO

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par les accords du 10 novembre 1994 et du 23 septembre 2011, portant création et mise en conformité de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution, désigné sous le sigle FORCO.

Les parties signataires s'assurent, dans le cadre de la CPNEFP, du respect par le FORCO des priorités de formation et des règles de financement définies par la branche en cohérence avec les propositions de la section professionnelle paritaire (SPP) des grands magasins et des magasins populaires, créée au sein de l'OPCA par l'accord de branche du 15 mars 2012. Ils veillent à ce que soit assuré un suivi spécifique de branche pour les contributions des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Article 4

En vigueur étendu

1. Pour accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place, au niveau national, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche professionnelle des grands magasins et des magasins populaires, confié à l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO.

L'observatoire du FORCO remet à la CPNEFP, au moins une fois par an, un état quantitatif de l'évolution des emplois, des métiers et des formations.

Les travaux de l'observatoire de la branche portent principalement :

- sur les métiers et les qualifications existant dans la branche et sur les formations qui y préparent ;
- sur les données chiffrées du marché de l'emploi, avec la répartition hommes-femmes, dans les métiers auxquels préparent ces différentes formations, ainsi que sur le taux d'insertion professionnelle à l'issue de ces formations ;
- sur les conséquences prospectives des évolutions démographiques, économiques, technologiques et organisationnelles, notamment en termes de consommation ou d'urbanisme, sur ces métiers et ces qualifications.

2. La fonction de comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la branche est assurée par la CPNEFP dans les mêmes conditions de fonctionnement.

Il se compose des membres titulaires et des membres suppléants de la CPNEFP, en nombre égal pour les représentants des organisations syndicales et pour ceux de l'UCV. Il se réunit de façon ad hoc, au moins une fois par an. Le secrétariat du comité de pilotage est effectué dans les mêmes conditions que celui de la CPNEFP, conformément à l'accord de branche relatif à la CPNEFP du 21 novembre 2001.

Le comité paritaire de pilotage définit le programme de travail annuel de l'observatoire et les moyens qui lui sont alloués. Il rend un avis sur les résultats des travaux.

3. En tant que de besoin, le comité paritaire de pilotage peut établir des partenariats avec les observatoires d'autres branches professionnelles, en particulier celles du secteur du commerce et de la distribution, et commander des travaux à des organismes publics ou privés, notamment des organismes paritaires, compétents dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les travaux de l'observatoire sont financés dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur.

En tenant compte des travaux réalisés dans le cadre de l'observatoire de la branche, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel.

Elle précise les axes prioritaires de développement de la formation professionnelle de la branche visés à l'article 2 du présent accord et la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnels et formations dont l'objectif de professionnalisation est reconnu dans la branche.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

1. Ils incitent les entreprises à assurer cette égalité lors de l'élaboration des priorités de formation et de la définition des actions à mettre en œuvre, en tenant notamment compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

A cet effet, ils chargent la CPNEFP d'examiner les conditions dans lesquelles l'OPCA pourrait, le cas échéant, être autorisé à majorer le remboursement des heures de formation.

2. Les parties signataires rappellent l'importance de faciliter le retour de congé parental, en particulier par la réalisation d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, dans le cadre du DIF pour les salariés qui en feraient la demande ou de la période de professionnalisation, notamment pour ceux qui ont les plus faibles niveaux de qualification.

3. Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent, en utilisant la diversité des dispositifs de formation professionnelle, en particulier la VAE.

Contrats de professionnalisation

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent encourager le développement des contrats de professionnalisation dans les entreprises.

1. Ce contrat est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle ou sans diplôme et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, dès leur inscription à Pôle emploi, quand une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- à tous les publics spécifiques visés par les dispositions législatives en vigueur.

Il a pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP de la branche, en particulier le certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

2. Le contrat de professionnalisation est mis en place dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment celles visant la rémunération.

Les parties signataires conviennent que tout titulaire d'un contrat de professionnalisation, ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présenté aux évaluations prévues, bénéficie d'une majoration de 5 % de la rémunération annuelle minimale fixée par l'accord interprofessionnel, calculée sur la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et versée lors des 2 derniers mois de ce contrat ou de cette action de professionnalisation.

3. Les parties signataires demandent aux entreprises de s'engager, durant la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation, dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, qui lui permette d'obtenir une qualification professionnelle.

Elles recommandent aux entreprises d'accorder une attention particulière à l'embauche des titulaires de contrat de professionnalisation ayant suivi avec assiduité les actions de formation et s'étant présentés aux évaluations prévues.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

4. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il peut être renouvelé si le bénéficiaire, qui a obtenu la qualification visée au premier contrat, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Les partenaires sociaux de la branche décident de porter la durée du contrat ou de la période durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois et la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période, lorsqu'ils donnent lieu à la préparation d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) validé par la CPNEFP de la branche.

5. En conséquence, ils chargent la CPNEFP :

- d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche, qui font l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord,
- et, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche :
 - de fixer les forfaits horaires sur la base desquels l'OPCA prend en charge les contrats et les périodes durant lesquelles sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation ;
 - d'organiser le suivi des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;
 - de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux contrats de professionnalisation.

Périodes de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche décident d'ouvrir l'accès aux périodes de professionnalisation au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche sous contrat de travail à durée indéterminée, en fonction des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord. (1)

1. Ces périodes sont ouvertes en priorité au bénéfice :

- des salariés qui n'ont aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- des salariés qui n'ont pas bénéficié d'un stage de formation depuis 3 ans, soit au titre du plan de formation, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- des salariés qui ont au moins 20 ans d'activités professionnelles et, en tout état de cause, ceux qui ont 45 ans et plus, et qui disposent de 1 an de présence dans leur entreprise ;
- des salariées qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- des salariés handicapés ;
- des salariés inaptes qui ont accepté une proposition de reclassement dans l'entreprise ;
- des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Ces périodes ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de ces salariés en leur permettant :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de la branche ou un certificat de qualification professionnelle validé par la CPNEFP de la branche (CQP ou CQPI) ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP, conformément aux axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE), ni aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

2. L'accès à la période de professionnalisation est proposé par l'employeur ou demandé par le salarié, avec l'accord de l'employeur. Il est notamment examiné au cours de l'entretien professionnel visé à l'article 12 du présent accord. L'employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation en cas d'absence simultanée de 2 % des effectifs, calculés au niveau de chaque établissement.

3. Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné au financement par l'OPCA, sur les fonds mutualisés, des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et des éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration).

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche chargent la CPNEFP :

- d'établir la liste des qualifications professionnelles correspondant aux besoins de la branche qui feront l'objet d'une priorité de prise en charge financière par l'OPCA, en tenant compte des axes prioritaires de formation définis à l'article 2 du présent accord,
- et, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche :

- de fixer les critères et les forfaits sur la base desquels l'OPCA prend en charge les périodes de professionnalisation, en tenant compte de la possibilité de moduler ces forfaits en fonction de la nature et du coût de la prestation ;
- d'organiser l'échéancier des engagements financiers au niveau de l'OPCA pour permettre la prise en charge des priorités définies par la branche ;
- de faire un bilan régulier sur les priorités de la branche et les engagements financiers relatifs aux périodes de professionnalisation.

Les actions de formation liées à la période de professionnalisation et effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

La réalisation des actions de formation peut s'effectuer, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié en application du droit individuel à la formation (DIF), soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

(1) Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013 - art. 1)

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 8

En vigueur étendu

1. Les partenaires sociaux de la branche décident que tout salarié de la branche, employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans son entreprise, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF), à raison de 21 heures par année civile. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé au pro rata temporis, avec la garantie d'une durée minimale de 7 heures. Ce droit est plafonné à 126 heures.

Ils conviennent d'ouvrir aux entreprises la possibilité de prendre l'année civile comme période de référence pour le calcul des droits.

Dans ce cas, tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 1er janvier de l'année de changement de période de référence, acquiert au 31 décembre de l'année qui précède le changement de période de référence des droits calculés pro rata temporis de sa durée de présence dans l'entreprise.

Tout salarié est informé chaque année par écrit des heures acquises au titre du DIF.

Les parties signataires rappellent que tout salarié, sous contrat de travail à durée déterminée, peut bénéficier d'un DIF, calculé pro rata temporis, à l'issue d'un délai de 4 mois, dans les conditions d'ancienneté et de prise en charge financière définies par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), sur la demande du salarié.

2. La mise en œuvre du DIF, dans le cadre du dispositif législatif et conventionnel en vigueur, relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant éventuellement compte des conclusions de l'entretien professionnel visé à l'article 12 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2.

3. Pendant la durée des actions de formation, réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette, telle que définie par les dispositions réglementaires en vigueur.

Pour faciliter la mise en œuvre du DIF, les parties signataires conviennent que les heures de formation liées au DIF peuvent se réaliser, pour tout ou partie, pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

4. Lorsque les actions effectuées au titre du DIF relèvent des publics prioritaires visés à l'article 7 du présent accord et des axes prioritaires de formation définis à l'article 2, les parties signataires décident qu'elles peuvent être financées, dans la limite de 25 % des fonds disponibles dans le cadre des fonds mutualisés au niveau de la branche. Cette limite est réexaminée chaque année par la CPNEFP.

Elles demandent à l'OPCA de prendre en charge sur ces fonds, et dans les conditions fixées par la CPNEFP, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche, les frais de formation et d'accompagnement, et les éventuels frais annexes (transport, hébergement, restauration), relevant de ces actions prioritaires.

5. Transférabilité et portabilité du DIF

La transférabilité et la portabilité du DIF s'effectuent dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur :

- en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable, sauf faute lourde, pour financer une action sur la base du montant de l'allocation formation, sous réserve que la demande soit faite avant la fin du préavis. (1)

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de porter une attention particulière aux possibilités de reprise éventuelle des droits au DIF acquis par des salariés dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

- après rupture du contrat de travail, la portabilité du droit à DIF, qui se fait à l'initiative du bénéficiaire, est assurée :

a. pendant sa prise en charge par l'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son entreprise d'origine ;

b. pendant les deux années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur, sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. A défaut d'accord de l'employeur et dans le cas où l'employeur relève de la branche, les actions de formation éligibles sont celles définies par les axes prioritaires de formation visés à l'article 2 du présent accord.

(1) Le deuxième alinéa du premier tiret du cinquième point de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-17, L. 6332-14 et D. 6332-87 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013 - art. 1)

Plan de formation de l'entreprise

Article 9

En vigueur étendu

Le plan de formation élaboré chaque année par l'entreprise, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, détermine la politique de formation de l'entreprise. Il tient compte, le cas échéant, du programme pluriannuel établi par l'entreprise et des orientations définies au niveau de la branche.

1. Les actions du plan de formation sont mises en œuvre dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, qui distinguent :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

- les actions de développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou de 5 % du forfait en

jours ou en heures et bénéficier du versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette.

Dans ce cas, elles donnent lieu à un engagement de l'entreprise sur les conditions de reconnaissance des connaissances acquises par le salarié et de l'évolution de sa qualification.

2. Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires, charges sociales et allocations de formation qui s'y rapportent, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Rôle des institutions représentatives

Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, notamment celui des commissions de formation.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, émet chaque année un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'année à venir, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1. Deux réunions spécifiques du comité d'entreprise doivent être prévues.

Au plus tard 3 semaines avant chacune des réunions, des informations et des documents, dont la liste est fixée par les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, doivent être adressés aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, pour leur permettre de participer à l'élaboration du plan et de préparer les délibérations.

2. Au cours de la première réunion, qui a lieu avant le 1er octobre, le comité d'entreprise :

- examine le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation ;
- est consulté sur les orientations générales en matière de formation dans l'entreprise et sur les projets pour l'année à venir, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

3. Au cours de la deuxième réunion, qui a lieu avant le 31 décembre, le comité d'entreprise délibère :

- sur le projet de plan de formation de l'entreprise ;
- sur le procès-verbal de consultation qui accompagne la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Il délibère également sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du DIF.

Rôle de l'encadrement

Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également le rôle indispensable du personnel d'encadrement dans la détection des besoins de formation individuels et collectifs, dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration des parcours professionnels et dans la formation des salariés dont il a la responsabilité.

Pour lui permettre d'assumer ces missions, les entreprises doivent notamment :

- lui assurer l'accompagnement nécessaire à la conduite des entretiens professionnels ;
- l'informer sur les principaux dispositifs de formation ;
- mettre à sa disposition les moyens matériels pour les mener à bien (guide, brochure, note et information en ligne...).

Développement du tutorat

Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître le rôle primordial des tuteurs pour assurer, dans les entreprises, l'accueil et l'encadrement des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, en stages ou périodes de formation, contrats et périodes de professionnalisation, apprentissage.

Ils recommandent aux entreprises de la branche de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission.

1. La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise qui participe à une action de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

2. Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Afin de pouvoir assurer ses missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi du salarié titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, le tuteur suit les activités de deux salariés au plus.

Les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à mobiliser dans le cadre du tutorat l'expérience et les compétences professionnelles des salariés seniors, dans la mesure où ces derniers auront le profil requis pour exercer cette mission et qu'ils seront volontaires et formés.

3. Le tuteur bénéficie, préalablement à l'exercice de sa mission, d'une préparation adaptée, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement du tutorat et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction.

Les parties signataires du présent accord conviennent de charger la CPNEFP de fixer, dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur, en cohérence avec les propositions de la SPP de la branche, les conditions de prise en charge par l'OPCA des actions de préparation et de formation ainsi que celles des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Parcours professionnel

Article 13

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser pour tout salarié les possibilités d'exercer son droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles pour lui permettre de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins prévisibles de l'économie à court ou moyen terme.

Entretien professionnel et entretien de seconde partie de carrière

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que tout salarié :

- ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise, bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel ;

- ou à compter de son 45e anniversaire, et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les 5 ans, à l'initiative du salarié.

Ces entretiens sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié et, pour l'entretien de seconde partie de carrière, de l'informer sur les modalités d'accès au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et, le cas échéant, à une action de formation.

Ils se déroulent dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Sont notamment discutés les points suivants :

- l'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation qui permettraient au salarié d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF ;
- et, le cas échéant, l'exercice de la fonction tutorale.

Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation est un document personnel, établi à l'initiative du salarié et qui reste sa propriété. Il lui permet de retracer son cursus en matière de formation initiale et continue, ses expériences professionnelles et bénévoles. Il a pour but de l'amener à faire le point sur ses connaissances, compétences et aptitudes et de lui permettre de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels.

Il recense en particulier :

- les diplômes, titres et autres certifications obtenus à l'occasion de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles, y compris les périodes de stage ou de formation en entreprise, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles utilisées ou acquises grâce à ces expériences ;
- les titres, diplômes, CQP ou CQPI, et autres certifications ou habilitations obtenues dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment par la VAE ;
- les actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue, y compris en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités de tutorat.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent vivement la mise à disposition pour tout salarié d'un modèle de passeport orientation et formation, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience. L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Elles demandent qu'après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière de ces actions de bilan de compétences est assurée, sur la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience. Ils s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif et recommandent aux entreprises d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Ils encouragent en particulier l'accès à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition :

- de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- de tout ou partie d'un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQPI) validé par la CPNEFP de la branche.

Dispositions financières

Article 14

En vigueur étendu

Pour permettre la mise en œuvre des axes prioritaires de développement de la formation professionnelle décidés par la branche et assurer une gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires du présent accord décident des affectations suivantes :

Contribution des entreprises employant au moins 20 salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

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

1er point : un versement, correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent,

2ème point : un versement, correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, pour assurer le financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation et, le cas échéant, des frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord (1),

3ème point : l'affectation du solde de leur contribution au financement par l'entreprise des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles, correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et, le cas échéant, des contrats ou périodes de professionnalisation (2) ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

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

1er point : un versement, correspondant au minimum à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné par la branche, pour assurer le financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation et, le cas échéant, des frais annexes (transport, hébergement, restauration) liés à la réalisation d'actions reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du DIF ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord (3),

2ème point : l'affectation du solde de leur contribution au financement par l'entreprise des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration) ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles, correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, et, le cas échéant, des contrats ou périodes de professionnalisation (4) ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale, versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution, et équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est affectée au financement des priorités mises en place par le présent accord, notamment :

1er point : à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord (5),

2ème point : à concurrence du solde du montant des versements :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des contributions minimales de 0,50 % et 0,15 %, visées ci-dessus, sont mutualisées au niveau de la branche dès leur réception.

Contributions des entreprises au titre du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Une part de ces contributions, fixée annuellement par décret et comprise entre 5 % et 13 %, est reversée annuellement par l'OPCA désigné par la branche au FPSPP.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le taux retenu par décret s'applique de la même façon à chaque contribution.

(1) Le dernier tiret du deuxième point du titre « Contributions des entreprises employant au moins vingt salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013-art. 1)

(2) Le deuxième tiret du troisième point du titre « Contributions des entreprises employant au moins vingt salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013-art. 1)

(3) Le dernier tiret du premier point du titre « Contributions des entreprises employant de dix à moins de vingt salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013-art. 1)

(4) Le deuxième tiret du deuxième point du titre « Contributions des entreprises employant de dix à moins de vingt salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013-art. 1)

(5) Le dernier tiret du premier point du titre « Contributions des entreprises employant moins de dix salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2013 - art. 1)

Dispositions finales

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2013.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif à l'accès des salariés des grands magasins et des magasins populaires à la formation tout au long de la vie professionnelle du 12 janvier 2005.

A l'issue d'un délai de 3 ans après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de la CPNEFP afin de préparer la négociation périodique dans la branche.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Accord du 13 mars 2019 relatif à la négociation sur les classifications (lettre de cadrage)

Signataires	
Organisations patronales	UCV,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; CSD CGT ; FEC FO,

En vigueur non étendu

L'actualisation de la classification du 31 mars 2008 est inscrite dans le calendrier 2019 de la commission mixte paritaire (CMP) de la branche des grands magasins et des magasins populaires.

Les parties signataires arrêtent le plan de travail suivant :

1. Réunion, autant de fois que nécessaire, d'un groupe de travail paritaire chargé de proposer aux négociateurs de branche :

- a) Un tableau actualisé des emplois repères ;
- b) Les améliorations à apporter à l'accord du 31 mars 2008.

Ce groupe de travail sera composé de trois personnes au maximum par organisations syndicales de salariés représentatives, et d'un nombre maximal de représentants égal au sein du collège employeur.

2. Réalisation d'un état des lieux sur la mise en œuvre de la grille de classification actuelle dans les entreprises de la branche. Ce travail est confié à l'observatoire de branche.

3. Actualisation de la liste des emplois repères sur la base d'un référencement confié à l'observatoire de branche.

Accord du 18 avril 2019 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	UCV,
Organisations de salariés	CFDT services,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires décident de la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette instance se substitue à celle visée à l'article 15 du texte de la convention collective intitulée « Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation ».

Cet accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

Il est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires.

Ce texte étant relatif au fonctionnement général des instances paritaires de la branche, il ne contient pas de disposition spécifique destinée aux entreprises de moins de 50 salariés.

La CPPNI est domiciliée au siège de l'union du grand commerce de centre-ville (UCV) qui en assure le Secrétariat.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'il ne vise que les territoires mentionnés par l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Missions de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les 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 assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. 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 troisième 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, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Une copie de ce rapport est transmise à chaque organisation syndicale représentative de la branche ; (1)
- elle rend un avis 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 peut également être saisie à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels réécrits de dépôts de ces derniers.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Composition de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

La commission est composée paritairement d'un collègue employeur et d'un collègue salarié.

En tant que membres de la CPPNI, et lorsqu'ils travaillent dans des entreprises de la branche, les représentants de ce second collège bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Pour les réunions de négociation de branche

Article 2.1

En vigueur étendu

Le collège salarié est composé des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Chacune de ces organisations syndicales compose sa délégation dans les conditions prévues à l'article 3.2 du texte de base de la convention collective.

La composition de la délégation patronale doit représenter la diversité des entreprises de la branche. Elle n'excédera pas le nombre maximum de représentants de l'ensemble du collège salarié.

Pour les autres instances paritaires de la branche

Article 2.2

En vigueur étendu

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salariés » comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, deux titulaires et deux suppléants ;
- un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Peuvent participer aux réunions les titulaires et leurs suppléants.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie. Il pourra néanmoins assister à la réunion.

Dans le cas où un des suppléants n'est pas salarié de cette entreprise, il peut participer au vote à la place du titulaire de la même organisation syndicale représentative.

Les membres titulaires et suppléants sont destinataires des convocations et des documents liés à ces réunions.

Bureau

Article 2.3

En vigueur étendu

La CPPNI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumises aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Les organisations syndicales de chaque collège doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

Fonctionnement de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

Périodicité des négociations

Article 3.1

En vigueur étendu

Sauf volonté expresse et unanime des parties, la commission paritaire se réunit au moins six fois par an dans le cadre des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche seront envoyés au moins 8 jours avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

Validité des décisions

Article 3.2

En vigueur étendu

3.2.1 Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

3.2.2 Pour les autres instances paritaires

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions tiennent également compte de la représentativité des organisations syndicales et patronales selon les règles prévues par le code du travail.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à une décision, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Procédure de transmission des accords

Article 3.3

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise signés doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

- l'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : contact@ucv.com ;

- l'adresse postale de la CPPNI est actuellement la suivante : CPPNI Grands magasins et magasins populaires, chez UCV, 13, rue La-Fayette, 75009 Paris.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

Article 3.4

En vigueur étendu

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;
- une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;

- informe l'auteur de la saisine par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur de la bonne réception des informations demandées.

(1)

(1) Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

Préparation des réunions

Article 4

En vigueur étendu

Une salle est mise à disposition du collègue salarié le jour des réunions ou, le cas échéant, la veille, pour permettre la préparation de ces dernières.

La durée de mise à disposition peut correspondre au maximum à la durée prévue de la ou des réunions préparées.

Les frais de restauration et d'hébergement inhérents à une réunion préparatoire qui doit avoir lieu la veille de la CPPNI ne sont pas à la charge des salariés membres de cette commission.

Date d'application, durée de validité et clause de révision

Article 5

En vigueur étendu

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord fera l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de son extension. Si des adaptations sont nécessaires, une négociation relative à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

Dès son entrée en vigueur, cet accord se substitue à l'article 15 du texte de base de la convention collective intitulé « Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation » qu'il abroge.

Publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 19 avril 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)

Signataires	
Organisations patronales	UCV,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; CGT CSD ; FEC FO,

En vigueur étendu

Cet accord abroge l'accord du 15 mars 2012 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire dont les dispositions sont désormais obsolètes.

I. - Création d'une section professionnelle paritaire

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux des grands magasins et magasins populaires demandent au conseil d'administration de L'OPCOMMERCE la création d'une section professionnelle paritaire (SPP).

a) Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de financement des formations définis par la branche.

b) Composition et modalités de fonctionnement

La composition de la section professionnelle paritaire et celle de son bureau sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche. Elle se réunit aux mêmes dates que cette dernière.

Les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP.

c) Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des grands magasins et magasins populaires (brochure n° 3082, IDCC 2156).

II. - Date d'application, publicité et extension

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'union du grand commerce de centre-ville étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Organisations patronales	UCV.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires rappellent que les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Ils constatent que l'annexe relative à la classification professionnelle du 31 mars 2008 définit une nouvelle grille de classification dans la branche et permet ainsi la fixation de garanties minimales de rémunération par niveau de qualification professionnelle.

Ils observent également que le dispositif de prise en considération de l'expérience et de la qualité du travail, prévu à l'article 14. 2 de la convention collective nationale du 30 juin 2000, ne peut exister sans fixation de garanties minimales de rémunération.

En conséquence, ils conviennent des dispositions suivantes qui complètent les dispositions de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000 .

Rémunérations minimales garanties

Article 2

En vigueur étendu

Dans le but de faciliter la compréhension du système de rémunération par les salariés, des rémunérations minimales mensuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification des grands magasins et magasins populaires.

Des rémunérations minimales annuelles garanties sont en outre maintenues pour les niveaux Cadres.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et / ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14. 1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

Employés, agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	RMG MENSUEL échelon 1	RMG MENSUEL échelon 2
Employé		
I	1 337, 70	1 338, 00
II	1 339, 00	1 340, 00
III	1 360, 00	1 380, 00
IV	1 410, 00	1 490, 00
Maîtrise		
V	1 600, 00	

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	RMG MENSUEL échelon 1	RMG ANNUEL échelon 2
Cadre		
VI	1 900	24 700
VII	2 500	32 500
VIII	3 320	43 200

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tantièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Dispositions transitoires

Le barème des niveaux Employés III et IV est applicable au plus tard le 1er janvier 2010.

Les partenaires sociaux de la branche seront cependant attentifs à la progressivité du barème des rémunérations minimales garanties des niveaux Employés de la grille de classification.

Un délai d'adaptation maximum de 2 ans est prévu pour l'application du barème du niveau Maîtrise dans les entreprises du secteur des magasins populaires et dans celles du secteur des grands magasins qui n'auraient pas encore mis en place ce statut, en raison de l'existence antérieure de 2 grilles de classification professionnelle dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche rechercheront lors des négociations annuelles sur les salaires, notamment au cours du premier trimestre 2010, si les conditions peuvent être réunies pour réduire ce délai d'adaptation.

Dans le même temps, ils examineront le barème des niveaux Maîtrise et Cadres de la grille de classification dans la perspective de leur révision à la hausse.

Niveau des majorations de salaire à l'expérience

Article 3

En vigueur étendu

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14. 2 de la convention collective, ne sont pas inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration.

Application, révision, extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt et, au plus tard, le lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-26 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir à nouveau pour ouvrir des négociations sur les salaires avant la fin du mois de janvier 2010.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition qui est de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant l'accord.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet de modification, est notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Accord du 18 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	UCV.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minimales garanties au titre de l'année 2014 en commission mixte paritaire les 11 mars, 30 avril et 10 juin 2014.

A l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après, qui modifient l'accord du 10 juillet 2009 ayant le même objet.

Barème des rémunérations minimales garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Application. - Extension. - Révision

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Signataires	
Organisations patronales	FH ; FMB ; FICIME ; SYNALAM ; UCV ; Saint-Eloi ; UDO ; FPS ; FCD ; FNOF ; SYNOPE ; SNVAD ; HBJO ; FEDEREC ; SNCC ; CFP ; SNADOM ; FEH ; CDNA.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNIC CGT ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; CDS CGT ; FEC FO ; FGMM CFTD ; FCM FO ; FGT SNED CFTC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

- Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
- Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
- Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
- Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO et, le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail, le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNIC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La CDS CGT ; La FEC FO,

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288

du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Modifications de l'accord du 23 septembre 2011

Article 2

En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Modifications des statuts du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Missions

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours

professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;

- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Conseil d'administration du FORCO

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;

- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;

- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;

- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;

- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;

- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;

- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;

- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Sections financières

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sections professionnelles paritaires

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Départ d'une branche professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Durée, révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Date d'effet et demande d'agrément

Article 8

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

FEC FO ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FGT SNED CFTC.

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Dénomination et forme juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Siège social

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Composition

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;

- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Conseil d'administration

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Fonctionnement du conseil d'administration

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Bureau

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du

conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Ressources et dépenses

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Règlement intérieur

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Modification des statuts

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Dissolution. - Liquidation

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Signataires

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FNCC ; FMB ; FNP ; FICIME ; FEDELEC ; UCV ; UFCC ; SNCI ; FCD ; FNAEM ; OSCI ; FEH ; FCJT ; FEC ; EBEN ; CDNA ; UPECAD ; UBH ; FECF ; Union sport & cycle ; ROF ; CDCF,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; FEC FO ; CFE-CGC Agro ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,

Préambule

En vigueur non étendu

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement...), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre... Constantes et durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;
- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;
- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1er juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1er et devient à la date du 1er avril 2019 opérateur de compétences interbranchés.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1er décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - leur mission de certification ;
 - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collègues, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement et représentatives dans le champ constitué des branches de l'opérateur de compétences du commerce, visé à l'article 1er du présent accord ; cette représentativité est appréciée à chaque renouvellement du conseil d'administration au regard de la consolidation dans ce champ des audiences des organisations syndicales au sein de chacune des branches concernées, telles que résultant de la plus récente mesure de représentativité ayant donné lieu à la publication des arrêtés relatifs à ces branches, et selon les règles notamment de seuil définies aux articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail.

Lorsque les champs couverts par l'opérateur de compétences du commerce relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de trois membres pour une même affiliation confédérale.

Chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration désigne un suppléant pour chaque titulaire ;

- un nombre égal de membres titulaires et autant de suppléants, au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, et désignés par le conseil du commerce de France, selon des modalités définies par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. Ces modalités visent à assurer la représentation de toutes les branches, selon une périodicité prédéfinie tenant compte notamment des contributions respectives de chacune d'elles, et étant considéré que les branches non présentes au conseil en application de cette périodicité pourront y être représentées.

Sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants n'assistent pas aux réunions du conseil d'administration.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable. Présidence et vice-présidence de l'opérateur de compétences du

commerce alternent entre les deux collègues à mi-mandat.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences du commerce, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord,
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 4.3 du présent accord et définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires, ou à défaut celles des CPNE-CPNEFP, relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'opérateur de compétences ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, approuver le bilan et le compte de résultat et procéder ou faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion de l'opérateur de compétences du commerce, et le cas échéant, prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ de l'opérateur de compétences du commerce ;
- de valider les budgets des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et le budget et les modalités de fonctionnement de l'observatoire interbranches ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'opérateur de compétences du commerce et l'État.

Le conseil d'administration nomme le ou les commissaires aux comptes et s'assure du respect de la publicité des comptes annuels.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs dans les conditions prévues par les statuts, notamment à son bureau.

Il nomme le délégué général de l'opérateur de compétences du commerce, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Participent aux réunions du conseil d'administration les personnes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'opérateur de compétences du commerce compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires ont pour missions, dans le cadre des orientations définies par les CPNE-CPNEFP et dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives notamment à la mutualisation des fonds :

- de proposer au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de l'alternance, des fonds mutualisés du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et le cas échéant du compte personnel de formation ou des contributions conventionnelles ;
- de proposer des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées et dans la limite des fonds mobilisables ;
- d'analyser leur situation budgétaire et de proposer toute mesure visant à garantir les équilibres financiers en cas de prévision de dépassement des fonds mobilisables.

Article 5

En vigueur non étendu

Les contributions légales ou conventionnelles des entreprises au financement de l'alternance, de la formation professionnelle initiale et continue des salariés et, le cas échéant des travailleurs indépendants, sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article 6

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements), l'opérateur de compétences du commerce est présent par ses structures techniques au minimum dans chaque région. Ce service de proximité a notamment pour mission d'appuyer localement les politiques des branches adhérentes et de permettre aux entreprises et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Le cas échéant, l'opérateur de compétences peut conclure des conventions, en particulier avec d'autres opérateurs de compétences pour assurer au mieux ces missions.

Article 7

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente de l'opérateur de compétences du commerce ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celle(s)-ci des instances de l'opérateur de compétences du commerce.

Article 9

En vigueur non étendu

De façon transitoire, jusqu'à la date d'effet de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, l'opérateur de compétences du commerce a également pour missions :

- de collecter et de gérer selon les orientations définies par les branches concernées les contributions conventionnelles des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle ou de l'apprentissage ;
- de collecter, à la demande des branches concernées et après accord du conseil d'administration, les contributions au financement du dialogue social ;
- de formuler toute proposition en matière d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de gestion des projets pouvant s'inscrire dans ce cadre et en assurer le suivi.

Par dérogation à l'article 4.2 du présent accord, le premier mandat du conseil d'administration sera d'une durée de 3 ans à compter du 1er avril 2019, afin de permettre la prise en compte dès 2022 de la mesure de représentativité des organisations syndicales et professionnelles devant intervenir en 2021.

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de constituer une commission d'interprétation du présent accord.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives et signataires de l'accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Cette commission se réunit à la demande d'un administrateur ou d'une CPNE-CPNEFP lorsque survient une difficulté d'interprétation d'une disposition du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce, et au plus tard le 1er avril 2019, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, IDCC 2216).

Magasins de bricolage (convention collective nationale du bricolage - vente au détail en libre-service, IDCC 1606).

Maisons à succursales de l'habillement (convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675).

Entreprises du commerce à distance (convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, IDCC 2198).

Commerces de détail non alimentaires (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie, IDCC 1517).

Grands magasins et magasins multi-commerces (convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, IDCC 2156).

Import/Export (convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, IDCC 0043).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, IDCC 1487).

Commerce succursaliste de la chaussure (convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, IDCC 0468).

Professions de la photographie (convention collective nationale des professions de la photographie, IDCC 3168).

Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, IDCC 1505).

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, IDCC 1686).

Négoce de l'ameublement (convention collective nationale du négoce de l'ameublement, IDCC 1880).

Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, IDCC 0500).

Coopératives de consommation (convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation, IDCC 3205).

Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau (convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, IDCC 1539).

Entreprises de la filière sports-loisirs (convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, IDCC 1557).

Optique-lunetterie de détail (convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, IDCC 1431).

Textes parus au JORF

Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)

Paru au JORF du 2010-07-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les dispositions de l'accord du 11 décembre 2009, relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012

Paru au JORF du 2012-11-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

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 travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

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 commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;
- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

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 personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

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 industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

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 organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

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 de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :

- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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 centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

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 institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

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, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle dans les grands magasins et les magasins populaires, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la dénonciation des accords.

Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa du premier tiret du cinquième point de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-17, L. 6332-14 et D. 6332-87 du code du travail.

Le dernier tiret du deuxième point du titre « Contributions des entreprises employant au moins vingt salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le deuxième tiret du troisième point du titre « Contributions des entreprises employant au moins vingt salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

Le dernier tiret du premier point du titre « Contributions des entreprises employant de dix à moins de vingt salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail.

Le deuxième tiret du deuxième point du titre « Contributions des entreprises employant de dix à moins de vingt salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-79 et D. 6332-89 du code du travail.

Le dernier tiret du premier point du titre « Contributions des entreprises employant moins de dix salariés » de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-7 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/04, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)

Paru au JORF du 2014-11-29

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 grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les dispositions de l'accord du 18 juin 2014 relatif aux rémunérations minima garanties, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé 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 général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)

Paru au JORF du 2020-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les dispositions de l'accord du 19 avril 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)

Paru au JORF du 2020-02-22

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 grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000, les stipulations de l'accord du 18 avril 2019 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa du préambule est étendu sous réserve qu'il ne vise que les territoires mentionnés par l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

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 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant reconversion pro promotion alternance / Pro A (12 décembre 2019)

Date du texte : 2019-12-12

Publié au BOCC N° : 20200010

Signataires	
Organisations patronales	Union du grand commerce de centre-ville (UCV) (UCV)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) CFDT SERVICES (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord reconversion pro promotion alternance / Pro A (12 décembre 2019)

Date du texte : 2019-12-12

Publié au BOCC N° : 20200010

Signataires	
Organisations patronales	Union du grand commerce de centre-ville (UCV) (UCV)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) CFDT SERVICES (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ASSEDIC	Assurance chômage
BEC	Brevet d'enseignement commercial
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BSEC	Brevet supérieur d'enseignement commercial
BT	Brevet de technicien
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCF	Contrôle en cours de formation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDNA	Commerces de détail non alimentaires
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CMP	Commission mixte paritaire
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNFP	Commission paritaire nationale pour la formation professionnelle
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
FCD	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution
FCJT	Fédération française entreprises de gros, importation-exportation chaussures, jouets, et textiles
FEC	Fédération des employés et des cadres
FECP	Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité
FEDELEC	Fédération des électriciens et des électroniciens
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FEH	Fédération des enseignes de l'habillement
FENACEREM	Fédération nationale des commerces et services électroniques, radiotélévisions, électroménagers
FGMM	Fédération générale des mines et de la métallurgie
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FNAEM	Fédération française du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services
FNIC	Fédération nationale des industries chimiques
FNOF	Fédération nationale des opticiens de France
FNP	Fédération nationale de la publicité
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
HBJO	Horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
MSAB	Masse salariale annuelle brute
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OSCI	Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international
RMG	Rémunération minimale garantie
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCC	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCI	Syndicat des négociants et des commissionnaires à l'international
SNVAD	Syndicat national de la vente à distance
SPP	Section professionnelle paritaire

Sigle	Définition
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
TGV	Train à grande vitesse
UCV	Union de grand commerce de centre ville
UDO	Union des opticiens de france
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accidents du travail (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 9-5	12
	Accidents du travail (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 9-5	12
	Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 12	23
	Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 11	27
Arrêt de travail, Maladie	Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 12	23
	Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 11	27
	Maladie (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 9-4	12
Champ d'application	Objet et champ d'application (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 1-1	1
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 7-9	8
	Congés supplémentaires d'ancienneté (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 13	19
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 16	24
	Congés exceptionnels (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 15	28
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 9-9	13
Démission	Délai-congé (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 17	25
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 19	25
	Indemnité de licenciement (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 22	30
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 10-4	14
Maternité, Adoption	Adoption (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 14	24
	Adoption (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 13	27
	Congé parental (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 9-7	13
	Congés exceptionnels (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 16	24
	Congés exceptionnels (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 15	28
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 9-9	13
	Maternité (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 13	23
	Maternité (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 12	27
	Maternité et adoption (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 9-6	12
	Utilisation du compte (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 7-12-4	9
Période d'essai	Contrat à durée déterminée (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 5-3	5
	Engagement et période d'essai (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 4	26
	Engagement et période d'essai des nouveaux embauchés (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 4	22
	Période d'essai (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 5-4	5
	Promotion interne et période probatoire (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 5	22
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 17	25
	Délai-congé (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 20	29
	Délai-congé (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 10-3	14
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.)	Article 14-1	19
	Remplacement temporaire (Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise)	Article 8	22
	Remplacement temporaire (Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres)	Article 9	27
Salaires	Barème des rémunérations minimales garanties (Accord du 18 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties pour l'année 2014)	Article 1er	48
	Rémunérations minimales garanties (Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties)	Article 2	47

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2000-06-30	Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres	25
	Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise	22
	Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 19 janvier 2002.	1
2001-11-21	Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle	33
2004-10-25	Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA	35
2008-03-31	Annexe du 31 mars 2008 relative à la classification professionnelle	30
	Avenant n° 1 du 31 mars 2008 relatif aux dispositions de l'article 14.2 de la convention collective	35
2009-07-10	Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties	47
2009-12-11	Accord du 11 décembre 2009 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds de sécurisation des parcours professionnels	35
2010-07-28	Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)	JO-1
2011-09-23	Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	48
2012-04-06	Accord du 6 avril 2012 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	36
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-1
2012-12-03	Accord du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle	37
2013-11-29	Arrêté du 8 octobre 2013 portant extension d'un accord national conclu dans le secteur des grands magasins et des magasins populaires	JO-2
2014-06-18	Accord du 18 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties pour l'année 2014	48
2014-11-29	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)	JO-3
2014-11-30	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)	JO-3
2015-03-16	Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	53
2015-07-21	Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	53
2018-12-11	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	59
2019-03-13	Accord du 13 mars 2019 relatif à la négociation sur les classifications (lettre de cadrage)	43
2019-04-18	Accord du 18 avril 2019 relatif à la création de la CPPNI	44
2019-04-19	Accord du 19 avril 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)	46
2019-12-12	Accord reconversion pro promotion alternance / Pro A (12 décembre 2019)	NV-1
	Avenant reconversion pro promotion alternance / Pro A (12 décembre 2019)	NV-1
2020-01-10	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)	JO-3
2020-02-22	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156)	JO-4

Index alphabétique

A

Absence du salarié et suspension du contrat de travail 11
Absences pour raisons syndicales 2
Absences pour soigner un enfant malade 24, 28
Accidents du travail 12
Accord d'entreprise ou d'établissement 10
Accord du 10 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales garanties 47
Accord du 11 décembre 2009 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds de sécurisation des parcours professionnels 35
Accord du 13 mars 2019 relatif à la négociation sur les classifications (lettre de cadrage) 44
Accord du 18 avril 2019 relatif à la création de la CPPNI 44
Accord du 18 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales garanties pour l'année 2014 48
Accord du 19 avril 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP) 46
Accord du 3 décembre 2012 relatif à la formation professionnelle 37
Accord du 6 avril 2012 relatif aux modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 36
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 48
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce) 59
Accord reconversion pro promotion alternance / Pro A (12 décembre 2019) NV-1
Actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés 17
Actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés 17
Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise 19
Adhésion au FORCO 38
Adhésion de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle 53
Adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA 35
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie 53
Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA 35
Adhésions ultérieures 21
Adoption 24, 27
Affichage des communications syndicales 2
Alimentation du compte 9
Amenagement et réduction de la durée du travail 6
Ancienneté 5, 23, 29
Annexe 55, 63
Annexe du 31 mars 2008 relative à la classification professionnelle 30
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord 51
Annexe I du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise 22
ANNEXE II - Les garanties sociales des cadres 26
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 51
Annexe II
- Les garanties sociales des cadres 25
Annexe II du 30 juin 2000 relative aux garanties sociales des cadres 25
Application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie 53
Application, durée, notification, opposition, dépôt, extension, révision 36
Application, durée, notification, publicité, extension 37
Application, révision, extension 48
Application. - Extension. - Révision 48
Apprentissage 15
Astreintes 8
Avantages acquis 1, 22, 26
Avantages et garanties conventionnels 19
Avantages liés à l'ancienneté ou à l'expérience 19
Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle 33
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie 53
Avenant n° 1 du 31 mars 2008 relatif aux dispositions de l'article 14.2 de la convention collective 35
Avenant reconversion pro promotion alternance / Pro A (12 décembre 2019) NV-1
Avenants et accords particuliers 21
Axes prioritaires de développement de la formation professionnelle 37

B

Bareme des rémunérations minimales garanties 48
Bureau 45, 58

C

Cadres 9
Champ d'application 37, 47, 55
Changement de résidence 22
Changement de situation du salarié 5
Charte sociale 19
Classification professionnelle 30
Clause de choix 1
Comité central d'entreprise 4
Comité d'entreprise 3
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 4
Comité de groupe 4
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 18
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 20
Complément d'indemnisation des absences dues à la maladie ou à l'accident du travail 23, 27

Composition 34, 58
Composition de la CPPNI 44
Compte epargne-temps 9
Compte epargne-temps (1) 9
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 15
Conge parental 13
Conges exceptionnels 24, 28
Conges payes 8
Conges pour evenements familiaux 13
Conges pour maladie d'un enfant 13
Conges supplementaires d'anciennete 19
Conseil d'administration 58
Conseil d'administration du FORCO 56
Contrat a duree determinee 5
Contrat d'adaptation 16
Contrat d'orientation 16
Contrat de qualification 16
Contrat de travail a temps partiel 10
Contrats d'insertion en alternance 15
Contrats de professionnalisation 38
Convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000. Etendue par arrete du 20 decembre 2001 JORF 19 janvier 2002. 1
Convention collective nationale du 30 juin 2000 1
Conversion du compte en indemnite 10
Creation d'une section professionnelle paritaire 46
Creation d'une section professionnelle paritaire (SPP) 46
Creation de la CPPNI 44

D

Date d'application, duree de validite et clause de revision 46
Date d'application, publicite et extension 47
Date d'effet et demande d'agrement 56
Definition de la demonstration - Situation des demonstrateurs 18
Definition de la maitrise 22
Definition des cadres 26
Definition du travail a temps partiel 10
Definitions des niveaux et des echelons 30
Delai-conge 14, 25, 29
Delegues du personnel 2
Delegues syndicaux 2
Demission pour exercice de fonctions syndicales 2
Demonstration 18
Denomination et forme juridique 58
Denonciation 1
Depart d'une branche professionnelle 56
Depart ou mise a la retraite 14, 25, 30
Deplacements 29
Depot de la convention 21
Deroulement du scrutin 4
Designation comme jure 12
Developpement du tutorat 41
Dimanche travaille en application de l'article L. 221-19 du code du travail 8
Dispositions de l'article 14.2 de la convention collective 35
Dispositions finales 21, 33, 43
Dispositions financieres 18, 42
Dissolution. - Liquidation 59
Dossier du personnel 6
Dossier du personnel ' agents de maitrise ' 23
Dossier du personnel d'encadrement 27
Droit individuel a la formation (DIF) 40
Droit syndical 1
Droit Syndical 1
Duree 1, 58
Duree du travail 6, 10
Duree, revision et denonciation 56
Durees maximales du travail 6

E

Egalite de remuneration entre les hommes et les femmes 48
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 38
Embauche 5
Emploi et formation professionnelle 33
Emplois reperes 32
Engagement et periode d'essai 26
Engagement et periode d'essai des nouveaux embauches 22
Engagement ou mutation hors du territoire metropolitain 6
Execution du contrat de travail 5
Exercice des fonctions 4
Extension 46, 55

F

Finalites de la formation professionnelle 15
Financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 36
Fonctionnement 34
Fonctionnement de la CPPNI 45
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales 59
Fonctionnement du conseil d'administration 58
Formation 26
Formation du contrat de travail 4
Formation et evolution professionnelles 32
Formation professionnelle 15, 37
Formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation 16

H

Heures complementaires 11
Heures supplementaires 7

I

I. - Creation d'une section professionnelle paritaire 46
II. - Date d'application, publicite et extension 47
Incidences du conge sur le contrat de travail 10
Indemnite de licenciement 14, 25, 30
Information du personnel et de ses representants 1
Information et concertation 26
Instances representatives du personnel 19
Invalidite 15

J

Journee individuelle de travail 7
Jours feries 8

L

Les garanties sociales des agents de maitrise 22
Les garanties sociales des cadres (ANNEXE II - Les garanties sociales des cadres) 26
Les garanties sociales des cadres (Annexe II
- Les garanties sociales des cadres) 25
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA 35
Licenciement 13, 25, 29
Licenciement economique 14
Liste des champs conventionnels couverts par le present accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord) 51

M

Maladie 12
Maternite 23, 27
Maternite et adoption 12
Mise a la retraite 14
Mise a la retraite (1) 14
Mise en oeuvre du capital de temps de formation 17
Mise en oeuvre pour les salaries a temps partiel des droits reconnus aux salaries a temps complet 11
Mise en oeuvre du capital de temps de formation 17
Mise en oeuvre pour les salaries a temps partiel des droits reconnus aux salaries a temps complet 11
Missions 34, 55
Missions de la CPPNI 44
Modalites de repartition de la contribution au fonds de securisation des parcours professionnels 35
Modalites de repartition de la contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 36
Modalites de repartition de la contribution au FPSPP 36, 37
Modalites et garanties d'application 33
Modalites generales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales) 55
Modalites generales (Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalites generales) 51
Modification des statuts 59
Modification du contrat de travail 5
Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 54
Modifications des statuts du FORCO 54
Modulation du travail a temps partiel sur l'annee 11
Moyens reconnus aux delegates syndicaux et aux membres des comites d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le cadre de la formation 18
Mutation dans un autre etablissement 22
Mutation entrainant changement de residence 28
Mutations et affectations temporaires 5

N

Nature et ordre de priorite des actions de formation 17
Negociation annuelle sur la duree du travail 6
Negociation sur l'amenagement et la reduction du temps de travail 6
Negociation sur les classifications (lettre de cadrage) 44
Niveau des majorations de salaire a l'experience 48

O

Objet 22, 26, 53, 58
Objet et champ d'application 1

Obligation d'informer 11
Obligations militaires 11, 23, 29
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications de la branche 38
OPCA 48
Opcommerce (OPCO) 59
Organisation de l'horaire de la semaine 7
Organisation de la journee de travail 11
Organisation des elections 3
Organisation du temps de travail et reduction du temps de travail 7
Organisation du travail 6
Ouverture du compte 9

P

Parcours professionnel 41
Periode d'essai 5
Periodes de professionnalisation 39
Periodicite des negociations 45
Plan de formation de l'entreprise 40
Pour les autres instances paritaires de la branche 45
Pour les reunions de negociation de branche 45
Preamble 37, 44, 49, 60
Preparation des reunions 46
Prime d'anciennete 19
Principes directeurs concernant l'embauche 5
Priorite d'attribution d'emplois a temps complet ou a temps partiel 11
Prise en compte de l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation 17
Prise en consideration de l'experience et de la qualite du travail 20
Procedure de transmission des accords 45
Procedure specifique de la saisine pour interpretation 46
Promotion et developpement de carriere 26
Promotion interne et periode probatoire 22
Publicite 46, 54

R

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 17
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation. 17
Reembauchage 15
Reglement interieur 59
Remplacement temporaire 22, 27
Remuneration 10, 26
Remunerations minimales garanties 47
Remunerations minimales garanties pour l'annee 2014 48
Report de l'heure de fermeture des magasins 8
Representation du personnel 2
Reprise du travail 10
Resiliation du contrat de travail 13
Ressources et depenses 59
Revision 1
Revision (Extension. - Revision) 48
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 48
Role de l'encadrement 41
Role des institutions representatives 41
Rupture du contrat de travail 10

S

Salaires 47
Sections financieres 56
Sections professionnelles paritaires 56
Siege social 58
Signataires 59
Situation des demonstrateurs (Definition de la demonstration - Situation des demonstrateurs) 18
Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution (Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution) 51

T

Tenue du compte 9
Texte de base 1, 48, 59
Travail a temps partiel 10

U

Utilisation du compte 9

V

Validite des decisions 45

