

Convention collective

MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE (17 juillet 2008)



N° de brochure : 3359

N° IDCC : 2754

Date de dernière mise à jour : 2017-03-22

Sommaire

Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008	1
Préambule	1
1. Champ d'application	1
1.1. Champ d'application professionnel	1
1.2. Champ d'application territorial	1
2. Portée de la convention collective	1
3. Droit syndical	1
3.1. Liberté syndicale	1
3.2. Sections syndicales	2
3.3. Délégués syndicaux	2
3.4. Commissions paritaires et commissions mixtes	2
3.5. Réunions statutaires des organisations syndicales de salariés	2
3.6. Formation économique, sociale et syndicale	3
4. Représentants du personnel	3
4.1. Délégués du personnel	3
4.2. Comité d'entreprise	3
4.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	3
5. Représentants d'organisations syndicales	3
6. Contrat de travail, essai, préavis	3
6.1. Contrat de travail	3
6.2. Période d'essai et préavis	3
6.3. Notion d'ancienneté	3
7. Licenciement et départ à la retraite	4
7.1. Indemnité de licenciement	4
7.2. Indemnité de départ à la retraite	4
7.3. Base de calcul de l'indemnité de licenciement et de retraite	4
8. Congés payés et jours fériés	4
8.1. Congés payés exceptionnels pour événements familiaux	4
8.2. Congés pour ancienneté	4
8.3. Rappel d'un salarié en congé	4
8.4. Annulation des congés d'un salarié par l'employeur	5
8.5. Jours fériés	5
9. Travail exceptionnel de nuit, de dimanche (salon, foire, inauguration de magasin)	5
9.1. Travail exceptionnel de nuit	5
9.2. Travail exceptionnel le dimanche	5
10. Durée du travail	5
10.1. Durée du travail	5
10.2. Organisation du temps de travail	5
11. Maladie, maternité, accident	6
11.1. Indemnisation	6
11.2. Garantie d'emploi en cas de maladie	6
11.3. Maladie et congés payés	6
11.4. Maternité et adoption	6
12. Retraite complémentaire et régime de prévoyance	7
12.1. Retraite complémentaire	7
12.2. Régime de prévoyance	7
13. Classification	7
13.1. Définition des niveaux et des échelons	7
13.2. Emplois repères répartis par filière d'activités	9
13.3. Descriptifs de certaines fonctions commerciales et techniques	10
14. Salaires primes et indemnités	16
14.1. Mutation géographique	16
14.2. Prime d'ancienneté	16
14.3. Frais pour déplacements professionnels	16
14.4. Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés	16
15. Durée. - Dénonciation. - Révision	16
Textes Attachés	16
Accord du 20 mars 2008 relatif au champ d'application de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique	16
Avenant n° 1 du 17 juillet 2008 relatif à la durée du travail	17
Avenant n° 2 du 17 décembre 2008 relatif à la prévoyance	18
Accord du 3 mars 2009 relatif à la négociation et au paritarisme	19
Accord du 5 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	20
Préambule	21
Chapitre Ier Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle	21
Chapitre II Mesures visant à garantir l'égalité salariale	22
Chapitre III Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale	22
Chapitre IV Négociation et information dans l'entreprise	24
Chapitre V Durée et entrée en vigueur	24
Chapitre VI Dépôt et demande d'extension	24
Accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle	24
Préambule	24
Chapitre Ier Champ d'application	25
Chapitre II OPCA de la branche	25
Chapitre III Priorités et objectifs	25
Chapitre IV Ressources	25
Chapitre V Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle	26
Chapitre VI Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	27
Chapitre VII Egalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la formation	27
Chapitre VIII Contrat de professionnalisation	27
Chapitre IX Période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises	29

Chapitre X Apprentissage	30
Chapitre XI Plan de formation de l'entreprise	30
Chapitre XII Droit individuel à la formation (DIF)	30
Chapitre XIII Congé individuel de formation	32
Chapitre XIV Tutorat	33
Chapitre XV Validation des acquis de l'expérience	33
Chapitre XVI Entretien professionnel	34
Chapitre XVII Bilan d'étape professionnel et passeport d'orientation et de formation	34
Chapitre XVIII Bilan de compétences	34
Chapitre XIX Rôle des institutions représentatives du personnel	35
Chapitre XX Dispositions finales	35
Avenant n° 4 du 16 septembre 2010 relatif au champ d'application de la convention collective	35
Accord du 17 novembre 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle	36
Préambule	37
Avenant n° 1 du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine »	38
Avenant n° 1 du 16 février 2012 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle	39
Avenant n° 6 du 16 février 2012 relatif à l'indemnité de licenciement	41
Avenant n° 7 du 16 février 2012 relatif aux classifications	41
Avenant n° 2 du 18 octobre 2012 à l'accord du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Décorateur de cuisine »	43
Avenant n° 2 du 27 mars 2013 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle	45
Avenant n° 3 du 15 mai 2014 relatif au CQP « Poseur de cuisine »	46
Présentation des unités	47
Présentation des modules	47
Avenant n° 4 du 16 avril 2015 relatif au CQP « Chef des ventes »	51
Annexe	52
Avenant n° 2 du 28 octobre 2016 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine »	56
Textes Salaires	57
Avenant n° 3 du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima	57
Avenant Salaires n° 5 du 21 avril 2011	58
Avenant n° 8 du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	59
Avenant n° 9 du 20 février 2013 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013	60
Avenant n° 10 du 12 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels	61
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des équipements de la cuisine (SNEC)
Organisations de salariés	Fédération du commerce CGT ; Fédération du commerce FO ; CFE-CGC ; CSFV-CFTC .
Organisations adhérentes	Fédération des services CFTD, par lettre du 14 octobre 2008 (BO n° 2008-43). La fédération du commerce et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 29 septembre 2014 (BO n°2014-41)

Préambule

En vigueur non étendu

Le marché de la cuisine intégrée à usage domestique en France connaît une croissance en moyenne de 6% par an, c'est-à-dire bien au-delà de la progression annuelle des secteurs d'activités français tous confondus.

Les perspectives de développement du marché de la cuisine ou potentialité du marché sont importantes en France de par le sous-équipement des ménages en cuisine intégrée, et ce avec un peu plus d'un ménage équipé sur deux, un des taux d'équipement les plus bas d'Europe (Allemagne 87 %, Italie 98 %, 65 % en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas).

Il est indispensable, voire vital, que les employeurs et salariés des magasins prestataires de services de cuisine se retrouvent dans une convention collective qui leur est spécialement destinée et qui doit être fédératrice pour développer l'emploi.

Le syndicat national équipement de la cuisine (SNEC) se propose de fédérer les magasins prestataires de services de cuisine du marché par une convention collective appropriée, négociée avec les partenaires sociaux.

Mettre en place notamment des niveaux, échelons, emplois repères, une formation professionnelle continue avec des certificats de qualification professionnelle pour développer les compétences, salaires minima appropriés, l'ensemble étant adapté aux structures des magasins du marché (notamment pour les magasins de moins de 20 salariés), une prévoyance maladie performante, une flexibilité du temps de travail, afin de permettre aux salariés de les conforter dans leurs fonctions actuelles et réelles, de les fidéliser au secteur de la cuisine, et ce en leur faisant entrevoir des perspectives d'évolution de carrière possibles.

Permettre plus facilement aux chefs d'entreprise des magasins prestataires de services de cuisine d'investir en ressources humaines de telle sorte qu'ils puissent transférer leur entreprise plus facilement à leurs salariés au moment de leur départ à la retraite.

La convention collective ci-après entraînera sans aucun doute de meilleures conditions de travail et de développement personnel sur le marché de la cuisine intégrée en pleine croissance (accroissement des compétences notamment technico-commerciales des salariés concepteurs vendeurs, mais également accroissement des compétences des salariés responsables de magasin pour gérer les centres de profit, accroissement par voie de conséquence de la création d'entreprises), et ceci pour la plus grande satisfaction des clients particuliers, susceptibles d'orienter leurs enfants, une fois arrivés à l'âge adulte, vers les emplois du secteur.

1. Champ d'application

1.1. Champ d'application professionnel

En vigueur non étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés d'un ou de plusieurs magasins de cuisine à usage domestique. Par magasin de cuisine à usage domestique, il convient d'entendre tout point de vente dont l'activité principale est caractérisée par la conception et la réalisation d'un projet de cuisine à usage domestique.

Etant précisé que la conception et la réalisation d'un projet de cuisine à usage domestique impliquent nécessairement la vente de différentes prestations de service, à savoir :

- élaborer un projet répondant au cahier des charges du client ;
- contrôler dimensionnellement et techniquement au domicile du client particulier, la faisabilité du projet d'implantation de la cuisine ;
- délivrer au client les plans de conception et technique contractuels d'implantation ;
- fournir au client un ensemble d'éléments de cuisine, électroménagers et accessoires conforme aux plans de conception et technique contractuels élaborés comme dit ci-dessus ;
- et assurer la pose des éléments ainsi fournis, à l'exception de tous travaux de maçonnerie, de plomberie ou d'électricité.

La présente convention ne s'applique pas :

- aux entreprises dont l'activité principale consiste à fabriquer des éléments de cuisine ;
- aux entreprises dont l'activité principale consiste à vendre des meubles, électroménagers, accessoires sans avoir préalablement conçu et réalisé un projet de cuisine au magasin et chez le particulier ;
- aux entreprises dont l'activité principale consiste à poser ou faire poser des éléments ou équipements de cuisine, électroménagers et accessoires sans avoir préalablement conçu et réalisé un projet de cuisine au magasin et chez le particulier ;
- aux entreprises dont l'activité principale consiste à réaliser des travaux de plomberie, d'électricité ou de pose de carrelages.

1.2. Champ d'application territorial

En vigueur non étendu

Territoire national et DOM.

2. Portée de la convention collective

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans la présente convention collective est d'une portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé à la présente convention collective, pour tout ou en partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Les partenaires sociaux, conformément aux dispositions des articles L 2261-22 et L 2241-9 du nouveau code du travail, conviennent, dès à présent, de conclure au lendemain de la signature de la présente convention collective un accord, afin d'assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au sein des magasins prestataires de services de cuisine.

A cet effet, une étude sera effectuée sur l'égalité professionnelle, l'emploi, la formation professionnelle, la promotion, la rémunération et la classification, des hommes et des femmes au sein des magasins de cuisine par l'observatoire paritaire de la négociation collective sous la supervision de la CPNEFP.

3. Droit syndical

3.1. Liberté syndicale

En vigueur non étendu

Le libre exercice du droit syndical est reconnu conformément aux articles L. 2141-4 et L. 2141-5 du nouveau code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L. 2142-1 à L. 2142-10 et suivants du nouveau code du travail.

3.2. Sections syndicales

En vigueur non étendu

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 2142-1 à L. 2142-10 du nouveau code du travail).

3.3. Délégués syndicaux

En vigueur non étendu

La désignation des délégués syndicaux est effectuée dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 2143-1 à L. 2143-22, L. 2421-1, L. 2421-8 et L. 2421-9 et L. 2422-1 à L. 2422-4 du nouveau code du travail).

3.4. Commissions paritaires et commissions mixtes

En vigueur non étendu

En vue de faciliter la participation des salariés aux commissions paritaires et mixtes, le(s) salarié(s) membre(s) de la commission pourra (ont) s'absenter sur simple présentation de sa (leur) convocation. Il(s) peut(vent) être accompagné(s) par un représentant de son (leur) organisation syndicale.

Pour chaque organisation syndicale représentative, les salariés, à hauteur de 3 au maximum, seront rémunérés et indemnisés selon les modalités suivantes :

Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif, la rémunération étant maintenue. Cette dernière ne peut pas être inférieure à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Les frais engagés seront remboursés par l'organisme mandaté par la branche patronale dans un délai maximum de 15 jours, et ce dans la limite des plafonds suivants, déterminés à partir du minimum garanti (minimum garanti légal en vigueur à la date du règlement des frais) :

- frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif SNCF 2e classe ;

- repas selon une base forfaitaire maximale égale à 6 fois le minimum garanti (minimum garanti légal en vigueur à la date du règlement des frais) par repas, avec délivrance de justificatifs ;

- hébergement selon une base forfaitaire maximale égale à 24 fois le minimum garanti (minimum garanti légal en vigueur à la date du règlement des frais) avec délivrance de justificatifs.

Les salariés qui le souhaitent pourront demander une avance à l'entreprise.

Une journée préparatoire à ladite commission pourra être prise par le(s) salarié(s), sur simple présentation de sa (leur) convocation, sa (leur) rémunération étant maintenue.

Afin de donner aux commissions paritaires les moyens financiers d'assumer le suivi de la présente convention collective et de son fonctionnement, il est prévu d'instaurer une contribution conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective calculée selon les modalités suivantes :

Toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective et comptant au moins 1 salarié durant l'année est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution est calculée sur la base de 0,08 % de la masse salariale brute totale de l'entreprise de l'année civile précédente, appelée année de référence, avec un minimum forfaitaire de 50 €. Les modalités de calcul de cette contribution sont déterminées par la commission paritaire et feront l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Cette contribution est recouvrée par un organisme collecteur désigné par les signataires de ladite convention. L'organisme collecteur désigné, AGEFOS PME, devra garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds. Les frais de recouvrement d'AGEFOS PME sont de 5 %, montant prélevé sur la contribution collectée auprès des entreprises.

A l'effet de gérer les fonds collectés au titre du paritarisme, les parties signataires du présent accord décident en conséquence de créer une association paritaire (loi 1901), dénommée « Association pour le développement du paritarisme des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique », en vue de gérer la contribution destinée au fonctionnement des travaux de commissions de négociation.

L'association paritaire est composée paritairement de deux collègues, employeurs et salariés, avec :

- des membres fondateurs répartis comme suit : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés, un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs,

- des membres adhérents : dans les mêmes conditions que les membres fondateurs, des représentants des organisations syndicales et d'employeurs non signataires du présent accord qui auraient choisi de rejoindre l'association.

Les conditions de fonctionnement de ladite association seront déterminées par les statuts de celle-ci. Le siège social de ladite association est fixé 5, rue du Mont-Valérien, 92150 Suresnes, à la date de la signature. La contribution appelée devra être payée au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit l'année de référence. En cas de cessation d'activité durant l'année en cours, la contribution est exigible dans les 3 mois qui suivent la date de cessation d'activité. Le versement de la contribution nette est divisé à parts égales entre les deux collègues.

Le montant global des cotisations recueillies à ce titre par l'organisme collecteur désigné est destiné au financement notamment :

- des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les participants des commissions paritaires, à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions ;

- des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés de la branche représentants mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions des commissions ;

- à titre d'indemnisation et dans la limite d'un plafond déterminé chaque année par la commission, des pertes liées à la mise à disposition des employeurs en qualité de représentants mandatés pour participer aux réunions des commissions ;

- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'enquête, d'étude, de rapport, de mise en œuvre des moyens d'information adaptés liés à la convention collective et à la commission ainsi que de toute action de représentation ;

- les frais de formation des membres de la commission non pris en charge par un autre organisme ;

- l'assistance de spécialistes et conseillers extérieurs auprès de la commission ;

- le remboursement aux organismes de salariés et d'employeurs signataires à la convention collective des dépenses dûment justifiées et engagées par elles afin de mener à bien les missions destinées à préparer et tenir les réunions de la commission des instances paritaires et à assurer l'ensemble des actions permettant le bon fonctionnement du dialogue social.

3.5. Réunions statutaires des organisations syndicales de salariés

En vigueur non étendu

Sur demande formulée par le(s) salarié(s) auprès des employeurs après préavis de 1 mois, et sur présentation d'une convocation, des autorisations d'absence seront accordées au(x) salarié(s) pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent ou à leur congrès national.

Le temps de travail syndical sera payé comme temps de travail effectif, et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre le(s) salarié(s) et son (leurs) organisation(s) syndicale(s), notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer. Elles ne pourront pas dépasser 11 journées par an.

3.6. Formation économique, sociale et syndicale

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3142-7 à L. 3142-11 et L. 2145-1 du nouveau code du travail, les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à la hauteur de 0,08 ‰ du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours (...).

4. Représentants du personnel

4.1. Délégués du personnel

En vigueur non étendu

Dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois et textes en vigueur (art. L. 2311-1 et L. 2312-1 à L. 2312-5 et suivants du nouveau code du travail). La durée de leur mandat est de 2 ans.

4.2. Comité d'entreprise

En vigueur non étendu

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes), il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires (articles L. 2321-1, L. 2322-1 à L. 2322-4 et L. 2326-1 à L. 2326-3 et suivants du nouveau code du travail). La durée de leur mandat est de 2 ans.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité est fixée au minimum à 0,70 % du montant de la masse salariale brute, sauf accord plus favorable, et doit en tout état de cause respecter les règles fixées par l'article L. 2323-86 du nouveau code du travail.

La subvention légale de fonctionnement de 0,20 % de la masse salariale brute, distincte du budget des activités sociales et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par les articles L. 2325-12 et L. 2325-42 du nouveau code du travail.

4.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En vigueur non étendu

La sécurité et l'hygiène des salariés seront assurées dans les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.1 « Champ d'application professionnel », conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et, principalement, conformément aux dispositions des articles L. 4523-10 à L. 4523-17, L. 4524-1, L. 4614-13 à L. 4614-16, L. 4611-1 à L. 4611-8 du nouveau code du travail.

Notamment, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront constitués dans les établissements occupant au moins 50 salariés. L'effectif est déterminé suivant les modalités définies à l'article L. 2322-26 du nouveau code du travail. Dans les établissements occupant moins de 50 salariés, les délégués du personnel ont également les attributions du CHSCT.

Il appartient à l'employeur, sur proposition du comité d'hygiène et de sécurité, de développer le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité. L'employeur veille au bon fonctionnement du CHSCT, et notamment à la formation des nouveaux embauchés et des salariés affectés à des nouveaux postes sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

5. Représentants d'organisations syndicales

En vigueur non étendu

Devront être prévues par écrit les modalités de départ et de retour en entreprise d'un salarié qui serait élu ou accédant à des fonctions structurelles nationales ou régionales pour remplir un mandat dans le cadre d'une organisation syndicale de salariés.

Cette convention entre l'entreprise, le salarié élu et l'organisation syndicale précisera notamment la durée de détachement, les conditions de retour à l'emploi et de formation requise, ainsi que les conditions de prise en charge financière.

6. Contrat de travail, essai, préavis

6.1. Contrat de travail

En vigueur non étendu

Toute embauche doit donner lieu au préalable à un écrit.

La convention collective fixe les mentions obligatoires du contrat de travail, à savoir :

- identité des parties ;
- date de début du contrat ;
- lieu de travail ;
- fonctions ;
- classification ;
- salaire ;
- durée du travail ;
- dispositions afférentes aux congés payés ;
- préavis ;
- convention collective applicable.

6.2. Période d'essai et préavis

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

6.3. Notion d'ancienneté

En vigueur non étendu

Est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans l'entreprise, y compris :

- les absences pour maladie ou accident dans la limite de 1 an ;
- les périodes de suspension du contrat de travail causées par un accident de travail ou une maladie professionnelle conformément à l'article L. 1226-7 du code du travail ;
- les congés payés annuels ;
- les congés de maternité et d'adoption, dans la limite de la durée légale ;

- le congé parental et le congé de présence parentale pour la moitié de sa durée ;
- les congés exceptionnels rémunérés ;
- les congés individuels de formation ;
- les congés de solidarité internationale ;
- les congés de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les congés de solidarité familiale ;
- les périodes de chômage partiel ;
- les congés de formation économique, sociale, syndicale.

7. Licenciement et départ à la retraite

7.1. Indemnité de licenciement

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

7.2. Indemnité de départ à la retraite

En vigueur non étendu

7.2.1. Ouvriers et ETAM

Départ volontaire du salarié en retraite :

L'indemnité de départ est due à partir de 5 ans d'ancienneté. Elle est égale à 50 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Mise à la retraite du salarié par l'employeur conformément aux dispositions légales :

- versement de l'indemnité légale si le salarié a moins de 5 ans d'ancienneté ;
- versement de 50 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement si le salarié a 5 ans d'ancienneté et plus.

7.2.2. Cadres

Départ volontaire du salarié en retraite :

L'indemnité de départ est due sans condition d'ancienneté. Elle est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Mise à la retraite du salarié par l'employeur conformément aux dispositions légales :

L'indemnité de départ est due sans condition d'ancienneté. Elle est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

7.3. Base de calcul de l'indemnité de licenciement et de retraite

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

8. Congés payés et jours fériés

8.1. Congés payés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur non étendu

Evénements	Evénements et durées	Indemnisation par l'employeur
Mariage (y compris PACS)	Salarié	5 jours ouvrés
	Enfant	1 jour ouvré
Naissance (y compris adoption)	Enfant	3 jours ouvrés + congé paternité (11 jours)
Décès	Conjoint	5 jours ouvrés (1)
	Enfant	5 jours ouvrés (1)
	Frère, sœur, beau-père, belle-mère	1 jour ouvré (1)
	Père, mère	2 jours ouvrés (1)
Enfant malade Enfant malade <1 an 3 enfants et plus <16 ans Hospitalisation enfant <16 ans	3 jours / an	1 jour payé
	5 jours /an	1,5 jour payé
	5 jours / an	1,5 jour payé
	4 jours supplémentaires / an	1,5 jour payé

(1) En cas de déplacement de plus de 300 km du domicile du salarié, autorisation complémentaire de 1 jour payé.

8.2. Congés pour ancienneté

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficient de jours de congés payés supplémentaires aux congés annuels légaux, rémunérés comme tels, dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté.

Ces congés, dont il n'est pas tenu compte pour l'application des dispositions relatives au fractionnement prévues dans le nouveau code du travail, seront fixés après accord entre l'employeur et le salarié suivant les mêmes modalités que celles applicables aux congés légaux.

8.3. Rappel d'un salarié en congé

En vigueur non étendu

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et doit être motivé. Le salarié peut refuser d'accéder à cette demande de rappel sans que ce refus soit constitutif d'une quelconque faute.

Remboursement des frais de rappel sur justificatifs délivrés par le salarié (frais de voyage aller et retour compris) et attribution de jours de congés supplémentaires à raison de :

- 1 jour si le rappel est supérieur à 2 jours de présence dans l'entreprise ;

- 2 jours si le rappel est supérieur à 10 jours de présence dans l'entreprise.

8.4. Annulation des congés d'un salarié par l'employeur

En vigueur non étendu

Si l'employeur, alors qu'il les avait acceptés initialement, décide d'annuler les congés du salarié, et ce à moins de 1 mois avant le début des congés, le salarié peut refuser et partir en congé. Au cas où le salarié accepterait de ne pas partir, l'employeur est dans l'obligation de lui rembourser la totalité des frais occasionnés par cette annulation sur justificatifs délivrés.

Si l'employeur, alors qu'il les avait acceptés initialement, décide d'annuler les congés du salarié, et ce à plus de 1 mois avant le début des congés, le salarié ne peut pas refuser et ne peut pas partir en congé, l'employeur étant dans l'obligation par ailleurs de lui rembourser la totalité des frais occasionnés par cette annulation sur justificatifs délivrés.

8.5. Jours fériés

En vigueur non étendu

1er Mai

Le 1er Mai est un jour férié chômé et payé conformément au code du travail.

Autres jours fériés

Le personnel, quelle que soit sa durée de travail après 3 mois d'ancienneté, bénéficie chaque année de 7 autres jours fériés chômés et payés. Ces jours sont fixés et affichés dans chaque entreprise ou établissement au cours du dernier trimestre de l'année pour l'année suivante après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, hors repos dominical, il est attribué un jour de repos supplémentaire rémunéré comme un jour férié chômé.

Si le jour férié est travaillé, les heures effectuées seront rémunérées sur la base des heures normales majorées de 50 %.

Le paiement de ces jours fériés chômés n'entraîne aucune réduction de la rémunération conformément à la loi sur l'accord interprofessionnel relatif à la mensualisation. En conséquence, le salaire contractuel ou, pour les salariés dont la rémunération est variable, le salaire moyen des 12 derniers mois doit être versé en rémunération de base du travail d'un jour férié. La majoration sera, quant à elle, calculée sur le salaire minimum conventionnel du salarié relevant du niveau et de l'échelon auxquels il appartient.

9. Travail exceptionnel de nuit, de dimanche (salon, foire, inauguration de magasin)

9.1. Travail exceptionnel de nuit

En vigueur non étendu

Si par suite de circonstances exceptionnelles un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 7 heures), les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %.

Les jeunes salariés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les personnes inaptes au travail de nuit, ne peuvent pas travailler entre 22 heures et 7 heures du matin.

Entre deux séquences de travail, au moins 11 heures consécutives de repos sont obligatoires.

La majoration sera calculée sur le salaire minimum conventionnel du salarié relevant du niveau et de l'échelon auxquels il appartient.

9.2. Travail exceptionnel le dimanche

En vigueur non étendu

Le travail du dimanche est régi par le principe du volontariat.

Dans le cadre du code du travail (5 dimanches par an), pour tout travail exceptionnel du dimanche, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % et donnent lieu à un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération moyenne des 12 derniers mois de travail commissions incluses mais hors primes exceptionnelles (les primes exceptionnelles sont les primes qui ne sont ni constantes, ni fixes, ni récurrentes).

En sus, les dispositions légales relatives au repos compensateur s'appliquent dans leur intégralité.

10. Durée du travail

10.1. Durée du travail

En vigueur non étendu

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine.

10.2. Organisation du temps de travail

En vigueur non étendu

10.2.1. Droit commun des heures supplémentaires

Le contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires est de 220 heures par an et par salarié.

Dans la limite de ce contingent annuel, les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail. Au-delà de ce contingent, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'avec l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Les heures réalisées au-delà de la durée légale et conventionnelle du travail (35 heures) par les salariés (suite à la demande de l'employeur) peuvent, en fonction des contraintes de l'activité de l'entreprise, soit :

Etre payées et majorées conformément aux dispositions légales en vigueur :

- de 25 % de la 36e heure à la 43e heure,

- de 50 % à partir de la 44e heure.

Sur demande du salarié, être compensées par du repos compensateur de remplacement conformément aux dispositions légales applicables à ce dispositif (art. L. 3121-22 du nouveau code du travail)

Les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Un repos compensateur légal (RCL) vient s'ajouter au paiement et/ou au repos compensateur de remplacement en cas d'heures supplémentaires dans les conditions suivantes :

Dans les entreprises de 20 salariés et moins :

- les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires sont payées majorées et donnent lieu à un repos compensateur légal obligatoire égal à 50 % des heures ainsi accomplies.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés :

- les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires mais au-delà de 41 heures hebdomadaires donnent lieu

à un repos compensateur légal de 50 % des heures ainsi accomplies ;

- les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (dès la 36e heure) sont payées majorées et donnent lieu à un repos compensateur légal obligatoire égal à 100 % des heures ainsi accomplies.

10.2.2. Aménagement du temps de travail

A titre purement optionnel, et sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise, la durée hebdomadaire moyenne de travail peut être augmentée de 35 à 39 heures par attribution de journées ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail (RTT).

Les heures réalisées au-delà de 35 heures dans ce cadre ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires au-delà duquel les heures ne peuvent être effectuées qu'avec l'autorisation expresse et préalable de l'inspection du travail.

Conformément à l'accord d'entreprise, les jours de RTT seront pris selon un planning défini dans l'accord d'entreprise. L'employeur doit respecter un délai de prévenance de 15 jours ouvrés au minimum en cas de modification de ce planning.

En principe, sur une base de 37 heures, les jours acquis peuvent être pris soit à raison de :

- 2,5 heures par semaine ;
- 5 heures toutes les 2 semaines ;
- 10 heures toutes les 4 semaines ;
- selon toutes autres modalités déterminées d'un commun accord entre les parties.

En principe, sur une base de 39 heures, les jours acquis peuvent être pris soit à raison de :

- 5 heures par semaine ;
- 12 heures toutes les 2 semaines ;
- 2,5 journées toutes les 4 semaines ;
- selon toutes autres modalités déterminées d'un commun accord entre les parties.

En cas de rupture du contrat de travail, les droits non consommés de RTT sont compensés par une indemnité équivalente. Si le repos pris par anticipation avec l'accord de l'employeur excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice, sauf cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires.

A titre dérogatoire et dans ce seul cadre, les heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, entre 35 et 39 heures, seront prises en compte pour la détermination des seuils d'application du repos compensateur légal :

- ainsi, dans une entreprise de 20 salariés et moins, pour déterminer si le salarié a effectué des heures de travail au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures (heures bénéficiant alors d'un repos compensateur légal obligatoire), il sera tenu compte du nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures ;

- ainsi, dans une entreprise de plus de 20 salariés, pour déterminer si le salarié a effectué des heures de travail au-delà de 41 heures hebdomadaires et/ou au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (heures bénéficiant alors d'un repos compensateur légal obligatoire), il sera tenu compte des heures effectuées au-delà de 35 heures.

10.2.3. Modalités de conclusion des accords d'entreprise

Le présent article de la convention collective a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles un accord d'entreprise sur l'aménagement de la durée du temps de travail peut être conclu au sein du magasin de cuisine :

- si l'entreprise compte un délégué syndical ou (dans les entreprises de moins de 50 salariés) si le délégué du personnel fait office de délégué syndical, l'accord d'entreprise doit être conclu entre l'employeur et le délégué syndical dans les conditions prévues par la loi ;

- si l'entreprise ne compte pas de délégué syndical, l'accord d'entreprise peut être conclu entre l'employeur et un salarié spécialement mandaté à cet effet par une organisation syndicale représentative au niveau national et après validation préalable de cette dernière, et puis, avec l'approbation, par référendum, de la majorité des salariés. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ne deviendra effectif qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative.

Un tel accord d'entreprise devra être affiché dans les locaux de l'entreprise sur le tableau d'affichage réservé à la direction.

11. Maladie, maternité, accident

11.1. Indemnisation

En vigueur non étendu

Indemnisation par période de 12 mois consécutifs, après 1 an d'ancienneté et à partir du 7e jour (délai de carence) en cas de maladie ou d'accident non professionnel (sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et du régime de prévoyance) :

Ancienneté	1 à 3 ans	>3 ans
Maintien du salaire par l'employeur	Du 7 ^{ème} au 45 ^{ème} jour à 75 %	Du 7 ^{ème} au 45 ^{ème} jour à 85 %
Prise en charge par le régime de prévoyance - Franchise absolue et continue de 45 jours	75 % à compter du 46 ^{ème} jour	85 % à compter du 46 ^{ème} jour

Base de calcul : salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Salariés concernés : ensemble des salariés, quel que soit leur statut.

Maximum : salaire perçu par le salarié s'il avait travaillé pendant la même période.

11.2. Garantie d'emploi en cas de maladie

En vigueur non étendu

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficie de 3 ans de garantie d'emploi.

Au-delà de cette période, le licenciement est possible en cas de nécessité de remplacement définitif du salarié et si l'absence du salarié pour maladie perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise. Le tout en respectant la procédure de licenciement.

11.3. Maladie et congés payés

En vigueur non étendu

Les absences pour maladie sont assimilées à du travail effectif dans la limite de 30 jours consécutifs ou non dans la période du 1er juin au 31 mai.

Si le salarié tombe malade avant les congés convenus d'un commun accord avec l'employeur et que la maladie va au-delà des congés, le salarié a le droit de reprendre des congés équivalant à la durée des congés perdus pendant sa maladie.

Si le salarié tombe malade pendant les congés convenus d'un commun accord avec l'employeur, il ne peut pas exiger de nouveaux congés ou une indemnité compensatrice quelconque.

11.4. Maternité et adoption

En vigueur non étendu

Indemnisation pendant le congé de maternité ou d'adoption : prise en charge par le régime de prévoyance, après 1 an d'ancienneté, à hauteur du salaire net sur la tranche B.

Réduction d'horaire : 30 minutes par jour à partir du 5e mois et demi de grossesse, à prendre sous forme de pause, d'heure d'arrivée ou de départ au choix de la salariée, avec l'accord de son responsable.

Travail de nuit : les femmes enceintes sont exemptées du travail de nuit (22 heures-7 heures) à leur demande ou sur prescription du médecin du travail.

12. Retraite complémentaire et régime de prévoyance

12.1. Retraite complémentaire

En vigueur non étendu

Absence de disposition dans la convention collective.

12.2. Régime de prévoyance

En vigueur non étendu

Organisme désigné : CAPRELE, courtier gestionnaire d'assurance intermédiaire entre les organismes d'assurance et les magasins prestataires de services de cuisine.

Champ d'application du régime : idem champ d'application de la convention collective.

Prestations :

Capital décès en pourcentage du salaire annuel brut (1) :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % tranches A et B ;
- marié sans personne à charge : 100 % tranches A et B ;
- personne supplémentaire à charge : 25 % tranches A et B.

Rente d'éducation en pourcentage du salaire annuel brut en cas de décès :

- 5 % par enfant à charge de moins de 12 ans ;
- 7 % par enfant à charge de 12 ans (date anniversaire) à 18 ans au plus (date anniversaire) ;
- 10 % par enfant à charge au-delà de 18 ans à 26 ans en cas de poursuite d'études (date anniversaire).

Garantie double effet : versement aux enfants à charge d'un deuxième capital égal à 100 % du salaire annuel brut en cas de décès du conjoint survivant du salarié décédé.

Invalidité absolue définitive avant 60 ans : capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Incapacité temporaire : en relais aux obligations de maintien de salaire et immédiatement à la suite de ces obligations (après une franchise fixe et continue de 45 jours à chaque arrêt pour les salariés ayant une ancienneté insuffisante pour bénéficier des garanties de maintien de salaire), versement d'indemnités journalières égales, sous déduction des indemnités de la sécurité sociale, à 75 % du salaire brut en cas de maladie si le salarié a 1 à 3 ans d'ancienneté et de 85 % s'il a 3 ans et plus d'ancienneté.

L'employeur devra respecter au minimum les dispositions de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 en versant, s'il y a lieu, le complément de rémunération nécessaire.

Invalidité : rente trimestrielle versée à la place des indemnités complémentaires de maladie. En cas d'invalidité de 1re catégorie, la prestation tient compte du salaire partiel d'activité.

Assiette et taux de cotisation :

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes, limitées à la tranche B (tranche de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale) y compris les primes et gratifications, quelle que soit leur périodicité de versement, et servant de base au calcul des cotisations sociales.

La cotisation est révisable dans les conditions fixées par la convention collective nationale nonobstant les révisions liées à tout changement législatif ou réglementaire.

En cas d'instauration par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toutes natures assises sur les cotisations, les cotisations appelées pourront être majorées à due concurrence.

Le taux de cotisation est fixé à 1,09 % jusqu'au 31 décembre 2013, sous les réserves ci-dessus énoncées, et est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Il est réparti de la façon suivante :

	Cotisation totale en % du salaire annuel brut	A la charge de l'employeur	A la charge du salarié
Décès-invalidité absolue et définitive	0,20 %	0,12 %	0,08 %
Rente éducation	0,12 %	0,072 %	0,048 %
Incapacité de travail	0,51 %	0,306 %	0,204 %
Invalidité	0,24 %	0,144 %	0,096 %
Congé maternité	0,02 %	0,012 %	0,008 %

(1) Garantie minimum de 3 PASS pour les cadres.

13. Classification

En vigueur non étendu

Classification des emplois repères au regard des niveaux et des échelons.

13.1. Définition des niveaux et des échelons

En vigueur non étendu

Définition des statuts

Employés (niveaux I à IV) : il s'agit de l'ensemble des emplois d'exécution.

Agents de maîtrise (niveau V) : il s'agit de l'ensemble des emplois techniques (quelle que soit la filière) et/ou nécessitant la capacité d'animer une équipe composée d'employés.

Cadres (niveaux VI à X) : il s'agit de l'ensemble des emplois hautement techniques (quelle que soit la filière) et/ou nécessitant la capacité d'animer une équipe composée d'employés et d'agents de maîtrise.

Dans le cadre des filières respectivement commerciale et technique, la détention d'un diplôme quelconque de l'éducation nationale sans rapport avec l'activité

Niveau	Définition	Echelon	Complexité de l'action	Autonomie	Formation Expérience	Initiative Responsabilité
Employés I	Le niveau I se caractérise par la réalisation de tâches simples ou de combinaisons de tâches simples effectuées selon des consignes prédéfinies	1	Tâches simples, élémentaires, comparables à celles de la vie courante	Emploi caractérisé par le respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Emploi ne requérant pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire.	Emploi ne requérant pas de responsabilité et d'initiative
		2	Idem échelon 1	Idem échelon 1	Emploi requérant une formation sur le terrain, contrôlée et /ou attestée ou une expérience professionnelle quelle qu'en soit la durée.	Idem échelon 1
		3	Idem échelon 1	Idem échelon 1	Idem échelon 2 + une expérience professionnelle d'au moins 12 mois ou une formation professionnelle de niveau 5 de l'éducation nationale	Idem échelon 1
Employés II	Le niveau II se caractérise par un ensemble d'opérations variées, requérant une aptitude à détecter des dysfonctionnements et, le cas échéant, à transmettre des recommandations au collègue concerné	1	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété	Emploi requérant le respect des procédures et instructions préétablies	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience, soit par une formation professionnelle de niveau 4 de l'éducation nationale	Emploi requérant l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie
		2	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité	Idem échelon 1	Emploi requérant une formation sur le terrain, contrôlée et/ou attestée ou une expérience professionnelle d'au moins 12 mois	Idem échelon 1+ Emploi requérant l'aptitude à proposer des adaptations
		3	Idem échelon 2	Idem échelon 1	Idem échelon 2	Idem échelon 1 + Emploi requérant l'aptitude à concevoir et réaliser une solution dont l'autorisation de mise en place est demandée à la hiérarchie
Employés III	Le niveau III se caractérise par la réalisation régulière d'opérations complexes et combinées nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier dans le cadre de procédures larges, et la transmission de consignes	1	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consignes	Emploi requérant le respect des procédures et instructions précises	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis par une expérience professionnelle de moins de 3 ans	Emploi exigeant la prise d'initiatives dans le cadre des procédures définies
		2	Idem échelon 1	Emploi requérant une autonomie dans le respect de l'application des procédures	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans	Idem échelon 1 + Emploi exigeant l'aptitude à transmettre son savoir-faire.
		3	Idem échelon 1	Idem échelon 2	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis par une expérience professionnelle confirmée et par un CQP de la branche ou un titre professionnel et titulaire d'un BTS de vente.	Idem échelon 2 + Emploi exigeant la prise d'initiatives face à des situations imprévues dont le compte rendu est fait à la hiérarchie a posteriori.
Employés IV	Le niveau IV se caractérise par l'exercice de missions impliquant le choix et la mise en œuvre de méthodes et/ou de moyens, en fonction de directives	1	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Emploi requérant une autonomie dans le respect de l'application des procédures	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences en liaison avec l'emploi occupé	Emploi requérant la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation, l'établissement de compte rendu des résultats à la hiérarchie
		2	Idem échelon 1	Idem échelon 1	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche	Idem échelon 1 + Emploi requérant l'aptitude après analyse à proposer des solutions d'amélioration de fonctionnement

Niveau	Définition	Echelon	Complexité de l'action	Autonomie	Formation Expérience	Initiative Responsabilité
--------	------------	---------	------------------------	-----------	-------------------------	------------------------------

Agents de maîtrise V	Le niveau V se caractérise par l'exercice de missions impliquant le choix et la mise en œuvre de méthodes et/ou de moyens, en fonction de directives tout en animant une équipe d'employés	1	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou moyens en fonction des objectifs à atteindre selon des directives déterminées	Emploi requérant une autonomie dans le respect de l'application des procédures et impliquant de participer à l'élaboration des procédures avec la direction.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé.	Emploi requérant le contrôle et la gestion d'une unité de vente ou de pose en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées. Proposition des solutions pour l'amélioration des résultats tant qualitatifs que quantitatifs de l'unité
		2	Idem échelon 1	Idem échelon 1	Emploi requérant un niveau de connaissance et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche ou un titre professionnel	Idem échelon 1

Position	Définition	Niveau	Echelon	Complexité de l'action	Autonomie	Formation Expérience	Initiative Responsabilité
Cadres	La position du cadre se caractérise par une capacité à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains et/ou à penser et à élaborer pour l'entreprise	VI	1	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou moyens en fonction des objectifs à atteindre selon des directives élargies	Emploi requérant le respect des procédures susceptibles d'adaptation	Expérience professionnelle équivalente acquise sur le terrain. Expertise du salarié dans son métier.	Emploi requérant le contrôle, la gestion et la responsabilité de ses fonctions et des objectifs fixés. La faculté de proposer des solutions applicables à ses fonctions
			2	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou moyens en fonction des objectifs à atteindre et selon les directives élargies	Emploi requérant une autonomie dans le respect des procédures susceptibles d'adaptation	Expérience professionnelle équivalente acquise sur le terrain. Expertise du salarié dans son métier.	Emploi requérant le contrôle, la gestion, l'autonomie et la responsabilité de ses fonctions et des objectifs fixés. La faculté de proposer des solutions applicables à ses fonctions
		VII		Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou moyens en fonction des objectifs à atteindre selon des directives déterminées.	Emploi requérant une autonomie dans le respect de l'application des procédures et impliquant de participer à l'élaboration des procédures avec la direction	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche niveau 3 de l'éducation nationale	Emploi requérant le contrôle et la gestion de plusieurs unités de vente en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées. Proposition des solutions pour l'amélioration des résultats tant qualitatifs que quantitatifs de l'unité.
		VIII		Idem niveau VI + participation à l'élaboration des procédures et directives de l'unité à laquelle il appartient	Emploi participant à l'élaboration des procédures de l'unité dont il est responsable	Emploi requérant un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP de branche (gestion d'un centre de profit)	Responsable d'une unité, des objectifs fixés avec la direction, ainsi que des résultats obtenus et des moyens mis en œuvre dans le cadre d'un budget
		IX		Idem niveau VI + participation à l'élaboration des procédures et directives de l'ensemble de l'entreprise (plusieurs unités)	Emploi participant à l'élaboration des procédures de l'ensemble de l'entreprise.	Idem niveau VIII	Responsable de plusieurs unités, des objectifs fixés avec la direction ainsi que des résultats obtenus et des moyens mis en œuvre dans le cadre d'un budget
		X		Idem niveau VI + participation à l'élaboration des procédures et directives de l'ensemble de l'entreprise (plusieurs unités)	Emploi faisant appliquer les procédures de l'ensemble de l'entreprise	Idem niveau VIII	Veille à la bonne gestion de l'entreprise et de son développement dans le domaine imparti par le chef d'entreprise
Dirigeant salarié hors classement : Décide des procédures de l'ensemble de l'entreprise. Seul responsable de la bonne gestion de l'entreprise et de son développement.							

13.2 Emplois repères répartis par filière d'activités

En vigueur non étendu

Niveau	Echelon	Administratif	Commercial	Technique
--------	---------	---------------	------------	-----------

I	1			Agent de nettoyage Manutentionnaire Livreur
	2	Employé administratif	Hôte d'accueil	Réceptionniste
	3	Aide-comptable titulaire d'un CAP	Hôte d'accueil - Vendeur de produits accessoires	Poseur débutant Chauffeur-livreur Magasinier Dessinateur Mètreur
II	1	Assistant comptable titulaire d'un bac pro Assistant administratif titulaire d'un bac pro	Concepteur vendeur débutant Concepteur dessinateur Assistant commercial	Poseur avec CQP (poseur) Responsable de dépôt
	2	Assistant administratif confirmé Assistant comptable confirmé Secrétaire planning	Concepteur vendeur avec CQP ou titre professionnel	Poseur Mètreur (administration des ventes)
	3	Secrétaire administratif confirmé, sans BTS Secrétaire planning confirmé	Assistant commercial confirmé Concepteur vendeur ayant moins de 3 ans d'expérience professionnelle et sans CQP ou titre professionnel	Poseur confirmé sans CQP (poseur)
III	1	Comptable titulaire d'un BTS Employé de communication	Concepteur vendeur confirmé et sans CQP ou titre professionnel	Poseur confirmé avec CQP (poseur)
	2	Informaticien Formateur à la vente de la cuisine Comptable confirmé titulaire d'un BTS	Concepteur vendeur confirmé avec CQP (concepteur vendeur) ou titre professionnel	
	3	Informaticien confirmé Formateur à la vente de la cuisine confirmé	Concepteur vendeur confirmé avec CQP (concepteur vendeur) ou titre professionnel et titulaire d'un BTS de vente Concepteur vendeur confirmé avec CQP (décorateur de cuisine) et sans CQP (concepteur vendeur)	
IV	1		Concepteur vendeur Décorateur avec les CQP (concepteur vendeur et décorateur de cuisine)	Conducteur de travaux Responsable de planning Responsable technique
	2		Concepteur vendeur Décorateur confirmé avec les CQP (concepteur vendeur et décorateur de cuisine)	Responsable de planning confirmé Responsable technique confirmé (salarié ne dirigeant pas d'équipe)
V Position agent de maîtrise	1	Assistant de direction Chargé de communication	Responsable de magasin sans être gestionnaire de centre de profit Chargé d'affaires prescripteur	Chef poseur (dirigeant une équipe) Conducteur de travaux confirmé
	2	Assistant de direction confirmé Responsable administratif et financier	Chef des ventes confirmé ou chef de ventes avec CQP Chargé d'affaires prescripteur confirmé	Chef poseur confirmé ou chef poseur avec CQP (chef poseur)
VI Position cadre	1	Responsable de communication		
	2			
VII Position cadre			Directeur des ventes (responsable des ventes de plusieurs magasins), emploi acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP, soit ayant un niveau 3 de l'éducation nationale	
VIII Position cadre			Directeur de magasin gestionnaire de centre de profit, emploi acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP (gestion de centre profit)	
IX Position cadre		Directeur administratif et financier Directeur des ressources humaines	Directeur des réseaux Directeur de groupes de magasins	
X Position cadre			Directeur général salarié	
Hors classement			Dirigeant salarié	

Remarques :

Seront classés également au niveau VI :

- les salariés déjà cadres alors que leur emploi ne serait pas situé à ce niveau ;

- lors de leur embauche, les salariés déjà cadres et non classés dans la convention collective.

Une passerelle d'évolution de carrière entre les 3 filières d'activités (administrative, commerciale et technique) est envisageable, voire favorisée si possible dans l'entreprise.

Un salarié a un statut de « débutant » lorsque son expérience professionnelle est égale ou inférieure à 1 an au poste considéré.

Dès que le salarié aura plus de 3 ans d'expérience, il passera automatiquement, conformément à la classification, à l'échelon supérieur correspondant au statut de « confirmé ».

13.3. Descriptifs de certaines fonctions commerciales et techniques

En vigueur non étendu

Ces fiches de postes ne sont données qu'à titre purement indicatif pour définir les activités et le domaine de responsabilités des salariés.

Elles peuvent être utilisées telles quelles ou modifiées dans le cadre de l'organisation interne des entreprises.

Hôte d'accueil

Missions :

Assurer l'accueil et l'information de la clientèle au téléphone et en magasin

Activités principales :

Accueil

Réceptionner les appels extérieurs, qualifier le besoin du correspondant et orienter vers le bon interlocuteur

Prendre les messages pour toutes transmissions aux personnes concernées

Assurer le bon accueil et la bonne orientation des clients dans le magasin

Veiller à la bonne tenue du coin dédié aux enfants

Veiller à donner une parfaite image de la société par la qualité d'accueil téléphonique ou physique

Veiller à une bonne tenue du magasin.

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Participer aux réunions impliquant l'ensemble du personnel

Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

Principaux problèmes à résoudre :

Se rendre disponible pour accueillir les clients constitue sa priorité.

Finalités principales :

Veiller à donner en toutes circonstances une parfaite image de la société.

Qualités requises :

Etre avenant et souriant

Avoir un bon relationnel nécessitant une qualité d'écoute, une capacité à s'exprimer correctement et une bonne présentation générale.

Faire preuve en toutes circonstances de diplomatie

Concepteur Vendeur

Le métier de concepteur vendeur est un métier de prestataire de service consistant à aménager la pièce cuisine du client particulier de la conception à la réception de la cuisine. Le métier implique que le salarié est maître d'œuvre dans la réalisation du projet personnalisé du client.

Ce métier implique un goût prononcé pour la vente et la décoration, des capacités d'écoute pour comprendre les besoins du client, de la compétence et de la rigueur technique (métier technico-commercial) ainsi que des dispositions pour apprécier les volumes dans l'espace.

Le titre de concepteur vendeur validé par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNCP et enregistré au RNCP correspond à un niveau IV de l'éducation nationale. Ce titre est souhaitable pour vendre un projet de cuisine. Un salarié titulaire en sus de ce titre professionnel d'un BTS de vente doit prétendre à un échelon supérieur du niveau considéré.

Missions :

Gérer le projet de cuisine du client de la conception à la réception de la cuisine ce qui implique que le travail s'effectue aussi bien en magasin que sur le chantier du client pour la bonne réalisation de la pose.

Activités principales :

Vendre le projet

Accueillir le client au magasin

Découvrir ses besoins

Définir et fixer avec le client ses objectifs de projet

Présenter l'entreprise, ses produits, ses services, les argumenter

Réaliser le métré (relevé de cotes) à domicile et l'analyse technique de la pièce cuisine (examen des arrivées d'eau, de gaz, d'électricité par rapport à l'ensemble des fournitures vendues)

Concevoir un projet répondant aux attentes du client (dessiner un plan, une perspective, un plan technique et chiffrer l'offre de fourniture et l'offre de services de pose)

Négocier le projet de cuisine dans sa globalité

Conclure la vente dans le respect du tarif de la société.

Constituer un dossier complet comprenant toutes les informations nécessaires aux commandes auprès des fournisseurs et la bonne exécution de la pose et des travaux.

Suivre la vente du projet

Contrôler les accusés réception des commandes fournisseurs

Contacteur le client au démarrage du chantier et maintenir la relation commerciale pour que la pose soit une réussite

Coordonner les travaux de pose.

Réaliser la réception du chantier

Assurer la mise en service des équipements vendus

Assurer la réception du chantier

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

Participer à des stages d'information et de formation d'adaptation aux produits vendus et mis en oeuvre

Etablir des rapports d'activités réguliers et participer aux réunions commerciales

Respecter les délais (remise des dossiers, rapports d'activité, relances commerciales, tableaux de bords...)

Suivre les prospects.

Principaux problèmes à résoudre :

Allier des compétences commerciales indispensables à un savoir faire technique nécessaire

Développer une clientèle extérieure en dehors du passage naturel du point de vente grâce au parrainage et à la prospection

Gérer ses priorités (entre la relation clientèle par une présence au magasin et sur les chantiers et la prospection)

Finalités principales

Contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise en développant le chiffre d'affaires dans la rentabilité fixée.

Assurer le suivi des ventes réalisées

Fidéliser la clientèle.

Qualités requises :

Avoir le sens du commerce

Etre patient et répondre au mieux aux interrogations des clients

Avoir un bon relationnel nécessitant une qualité d'écoute, une capacité à s'exprimer correctement et une bonne présentation générale.

L'ensemble de ces tâches s'apprécie en fonction du niveau et de l'échelon auxquels le salarié appartient.

Poseur

Le poseur de cuisine est un professionnel qui, à partir de plans de conception et technique délivrés par le concepteur vendeur doit être capable de réaliser une pose complète de meubles, d'électroménagers et d'accessoires par rapport au regard des dimensions de la pièce cuisine du client. Cette mission répond à l'activité telle qu'elle est définie dans le champ d'application de la convention collective.

C'est un emploi associant des tâches différentes : fixation et montage de tous les éléments de cuisine (meubles hauts et bas, plans de travail, corniches, plinthes...) et mise en place des appareils et accessoires ménagers, raccordement des appareils électroménagers et accessoires aux arrivées et évacuations d'eau, de gaz et prises électriques existantes dont la mise en conformité aux normes a été effectuée sous la responsabilité du client ou maître d'ouvrage, nettoyage du chantier puis contrôle du fonctionnement technique des meubles et des appareils.

Ce métier implique une grande conscience professionnelle, de la discrétion, de la compétence et de la rigueur technique.

Missions :

Savoir lire les plans de conception et plans techniques réalisés par le concepteur vendeur

Réaliser les chantiers selon les instructions fournies par le concepteur vendeur et assurer leur bonne fin en étroite collaboration avec ce dernier

Remonter les informations nécessaires (anomalies, modifications demandées, remarques des clients, suggestions d'améliorations...)

Apporter des conseils techniques au concepteur vendeur.

Activités principales :

Analyser les dossiers en vue de préparer les chantiers (plans, fiches d'intervention de chantier et certificat de fin de travaux)

Détecter d'éventuelles erreurs de chiffrage

Anticiper toutes difficultés prévisibles et en tenir informer le concepteur vendeur

Réaliser les chantiers selon les instructions fournies par le concepteur vendeur et assurer la bonne réalisation de la pose

Garantir l'exécution des chantiers dans le respect des engagements de délais pris par le concepteur vendeur avec le client

Vérifier la mise en conformité aux normes en vigueur et dans l'hypothèse où la situation n'est pas conforme, prévenir le concepteur vendeur

Signer le certificat de fin de travaux pour confirmer qu'il a réalisé la pose dans les règles de l'art

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Participer aux réunions impliquant l'ensemble du personnel

Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

Participer à des stages d'information et de formation d'adaptation aux produits vendus et mis en oeuvre

Respecter les délais de pose.

Principaux problèmes à résoudre :

S'adapter à la configuration du chantier (complexité)

Etre disponible pour répondre aux interrogations des clients face aux aléas des chantiers

Finalités principales :

Participer au respect des délais de pose auprès des clients en se conformant aux engagements de l'entreprise.

Vérifier la bonne conformité des fournitures livrées par rapport aux exigences de pose

Assurer la satisfaction des clients (prestation pose) tout en respectant les consignes et procédures du magasin.

Qualités requises :

Etre patient et répondre au mieux aux interrogations des clients

Etre soigneux dans son travail et ranger régulièrement le chantier

Chef poseur

Missions :

Dirige et anime une équipe de poseurs de cuisines salariés et sous-traitants, ces derniers étant liés aux magasins par des contrats de sous-traitance.

Cette mission répond à l'activité telle qu'elle est définie dans le champ d'application de la convention collective.

Savoir lire les plans de conception et plans techniques réalisés par les concepteurs vendeurs

Réaliser les chantiers selon les instructions fournies par les concepteurs vendeurs et assurer leur bonne fin en étroite collaboration avec ces derniers.

Remonter les informations nécessaires auprès de la direction du magasin (anomalies, modifications demandées, remarques des clients, suggestions d'améliorations...) Apporter des conseils techniques aussi bien aux poseurs dont il a la responsabilité qu'aux concepteurs vendeurs des projets de cuisine.

Il accompagne les poseurs sur les chantiers, et valide leur travail.

Activités principales :

Analyser les dossiers en vue de préparer les chantiers avec les poseurs (plans, fiches d'intervention de chantier et certificat de fin de travaux)

Détecter d'éventuelles erreurs de chiffrage

Anticiper toutes difficultés prévisibles et en tenir informer le concepteur vendeur

Réaliser les chantiers selon les instructions fournies par les concepteurs vendeurs et assurer la bonne réalisation des poses dans les règles de l'art.

Garantir l'exécution des chantiers dans le respect des engagements de délais pris par les concepteurs vendeurs avec les clients.

Valide le temps de pose et ses écarts.

Vérifier la mise en conformité aux normes en vigueur et dans l'hypothèse où la situation n'est pas conforme, prévenir les concepteurs vendeurs

Vérifier la conformité des certificats de fin de travaux.

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Principaux problèmes à résoudre :

Gère son temps et ses priorités pour atteindre les objectifs de pose fixés avec sa hiérarchie.

Anime l'équipe de poseurs.

Organiser une parfaite communication et coordination entre tous les poseurs du magasin.

Finalités principales :

Contribuer à la réalisation des objectifs de pose de l'entreprise (aspects qualitatif et quantitatif de la pose)

Qualités requises :

Les qualités relationnelles sont essentielles. Des capacités à motiver une équipe de poseurs et une faculté d'adaptation.

Être capable de communiquer avec des poseurs aux personnalités très différentes.

Doit avoir du recul et être proche de ses poseurs.

Avoir des qualités de négociation (temps de pose et écart de pose) d'analyse, le sens des objectifs, des aptitudes à planifier, être concret et pragmatique.

Conducteur de travaux

Missions :

Analyser les dossiers en vue de préparer les chantiers

Suivre et coordonner les chantiers en assurant leur bonne fin, en étroite collaboration avec le concepteur vendeur, afin d'obtenir la satisfaction complète du client

Anime l'équipe de poseur (s) sous-traitant(s).

Apporter des conseils techniques au concepteur vendeur

Activités principales :

Analyser les dossiers en vue de préparer les chantiers (plans et fiches de chantiers)

Détecter d'éventuelles erreurs de conception ou erreurs de chiffrage

Anticiper toutes difficultés prévisibles afin de tout mettre en œuvre pour satisfaire le client (temps des travaux)

Suivre et coordonner les chantiers et assurer leur bonne fin

Assurer la bonne exécution des chantiers dans le respect des engagements de délais pris par l'entreprise avec le client

Assurer la bonne coordination des différents corps de métiers intervenant sur le chantier du client

Contrôler le respect sur les chantiers de l'application des normes en vigueur (en particulier normes gaz et normes électricité), travaux placés sous la responsabilité du client

Organiser et/ou assister aux réunions de chantier avec les clients

Assurer le suivi des finitions de chantier en maintenant informé le concepteur vendeur

Contrôler la bonne exécution des travaux confiés au sous-traitant

Apporter des conseils techniques aux concepteurs vendeurs

Susciter la vigilance des concepteurs vendeurs à propos d'erreurs techniques constatées sur les chantiers

Assister les concepteurs vendeurs, à leur demande, sur l'évaluation de la faisabilité d'un chantier

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Participer aux réunions impliquant l'ensemble du personnel

Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

Participer à des stages d'information et de formation d'adaptation aux produits vendus et mis en œuvre

Principaux problèmes à résoudre :

Gérer son temps et ses priorités

Etre parfaitement organisé pour gérer en permanence un nombre important de chantiers en cours.

Etre disponible pour répondre aux interrogations des clients face aux aléas des chantiers.

Finalités principales :

S'assurer du bon déroulement des travaux de chantier définis par le directeur de magasin

Assurer le respect des délais auprès des clients en se conformant aux engagements de l'entreprise

Vérifier la bonne conformité des fournitures livrées par rapport aux exigences de pose

Assurer la satisfaction des clients (prestations de pose et autres travaux) tout en respectant les consignes et procédures du magasin.

Qualités requises :

Les qualités relationnelles sont essentielles. Des capacités à motiver une équipe de poseurs et une faculté d'adaptation.

Être capable de communiquer avec des poseurs aux personnalités très différentes.

Doit avoir du recul et être proche de ses poseurs.

Avoir des qualités de négociation (temps de pose et écart de pose) d'analyse, le sens des objectifs, des aptitudes à planifier, être concret et pragmatique.

Chef de ventes

Missions :

Dirige une équipe de vente qui se compose de plusieurs concepteurs vendeurs de cuisine. Cela implique à la fois qu'il communique les informations sur la politique commerciale du magasin, et fait remonter l'information du terrain, étant le premier relais entre le directeur du magasin et le terrain. Il anime des vendeurs, les accompagne sur les chantiers.

Activités principales :

Met en pratique les principes commerciaux de l'entreprise, organise le travail de son équipe avec la meilleure efficacité, veille aux procédures mises en place.

Il participe à l'élaboration des objectifs de vente avec sa hiérarchie et met en place des tableaux de bord de réalisation correspondants avec son équipe.

Contrôle le contenu des projets de cuisine (devis, bons de commande, plans de conception et technique, certificats commerciaux, courriers et réponses aux clients)

S'assure de la qualité des accusés réception de fournisseurs par rapport aux bons de commande du client.

Arbitre les litiges éventuels avec les clients particuliers.

Doit être capable d'anticiper les imprévus, de proposer des actions correctives.

Analyse le marché de la cuisine de la région, l'état de la concurrence, et en informe sa hiérarchie.

Principaux problèmes à résoudre :

Gérer son temps et ses priorités pour atteindre les objectifs de vente fixés avec le directeur du magasin.

Créer et entretenir une motivation maximale chez tous les vendeurs du magasin afin de leurs permettre de progresser régulièrement dans leurs performances

Organiser une parfaite communication et coordination entre tous les vendeurs du magasin afin de garantir l'efficacité et la fluidité de l'organisation commerciale.

Finalités principales :

Contribuer à la réalisation des objectifs de vente de l'entreprise en développant le chiffre d'affaires et ce, dans le respect de la politique commerciale définie par sa hiérarchie.

Qualités requises :

Les qualités relationnelles sont essentielles. Des capacités à motiver une équipe de vente et une faculté d'adaptation. Cela suppose une grande empathie dans la mesure où il doit être à même de communiquer avec des commerciaux aux personnalités très différentes.

Doit avoir du recul et être proche de ses vendeurs.

Avoir des qualités de négociation, d'analyse, le sens des objectifs, des aptitudes à planifier, être concret et pragmatique.

Directeur des ventes

Missions :

Dirige plusieurs équipes de vente de différents magasins relevant du même chef d'entreprise. Cela implique à la fois qu'il communique les informations sur la politique commerciale du magasin, et fait remonter l'information du terrain, étant le premier relais entre le directeur du magasin et le terrain. Il anime des vendeurs, les accompagne sur les chantiers.

Activités principales :

Met en pratique les principes commerciaux de l'entreprise, organise le travail des équipes avec la meilleure efficacité, veille aux procédures et aux conditions de travail, suit les réalisations de vente des magasins. Il met en place des tableaux de bord nécessaires à la bonne réalisation au regard d'objectifs de vente qu'il au aura su négocier avec sa direction et ses équipes.

S'assure de la qualité des projets de cuisine (devis, bons de commande, plans de conception et technique, certificats commerciaux, courriers et réponses aux clients)

S'assure de la qualité des accusés réception de fournisseurs par rapport aux bons de commande du client.

Arbitre les litiges éventuels avec les clients particuliers.

Anticipe les imprévus, de proposer des actions correctives.

Analyse le marché des différentes zones de chalandise où sont implantés les magasins, l'état de la concurrence, en informe les équipes et les directeurs de magasins.

Principaux problèmes à résoudre :

Gérer son temps et ses priorités pour atteindre les objectifs de vente fixés avec les directeurs des magasins.

Créer et entretenir une motivation maximale chez tous les vendeurs des magasins afin de leurs permettre de progresser régulièrement dans leurs performances

Organiser une parfaite communication et coordination entre tous les vendeurs des magasins afin de garantir l'efficacité et la fluidité de l'organisation commerciale.

Finalités principales :

Contribuer à la réalisation des objectifs de vente de l'entreprise en développant le chiffre d'affaires et ce, dans le respect de la politique commerciale définie par la hiérarchie.

Qualités requises :

Les qualités relationnelles sont essentielles. Des capacités à motiver plusieurs équipes de vente et une faculté d'adaptation. Doit être capable de communiquer avec des commerciaux aux personnalités très différentes.

Doit avoir du recul et être proche de ses vendeurs.

Avoir des qualités de négociation, d'analyse, le sens des objectifs, des aptitudes à planifier, être concret et pragmatique, des aptitudes à s'organiser.

Directeur de magasin

Missions :

Gère l'activité d'un centre de profit dans le cadre de la politique commerciale définie par le chef d'entreprise.

Informé le dirigeant de l'activité générale de magasin (volume des ventes, rentabilité, gestion du personnel)

Assurer la coordination entre les différents services

Contrôler la conformité des affaires vendues par rapport à l'aménagement de la pièce cuisine et aux attentes du client

Arbitrer les litiges éventuels avec les tiers

Responsabilité de la qualité des services offerts

Anime le personnel du magasin (administratif, commercial et technique)

Activités principales :

Informé le dirigeant de l'activité générale du magasin

Etat mensuel des marges par vente

Avancement du chiffre d'affaires par rapport aux objectifs

Information sur les litiges éventuels (clients, fournisseurs, administrations...)

Information ou transmission des courriers reçus

Gérer la structure administrative en place

Traitement des courriers reçus

Elaboration du courrier à expédier

Tenue des pièces comptables et des documents commerciaux en place

Enregistrement des acomptes et des règlements clients en cours et facturation

Contrôle de l'ensemble des factures fournisseurs

Remplacer ou organiser le remplacement de personnes absentes

Assurer la coordination entre les différents services

Organiser des réunions d'échanges d'information et
Assurer une bonne communication entre les services
Contrôler la conformité des affaires vendues

Contrôler le respect de la politique des prix, des marges commerciales réalisées dans le cadre des dispositions prises par le chef d'entreprise et dans le respect des objectifs qui lui sont fixés (gestionnaire d'un centre de profit)

Contrôler le contenu des dossiers (devis, bons de commande, certificats commerciaux, courriers et réponses aux clients)

Contrôler les accusés réception de fournisseurs par rapport aux bons de commande du client

Arbitrer les litiges éventuels

Analyse et négociations des litiges avec les protagonistes, recherche d'un accord amiable avec les parties

Responsabilité de la qualité

Responsable de l'accueil de la clientèle dans un point de vente

Responsable du service après-vente

Responsable de la démarche qualité mise en place éventuellement au sein du magasin (exemple : certification ISO 9001 ou qualité organisationnelle du magasin, certification de services AFAQ « la cuisine à vos mesures » concernant les résultats des engagements de services de conception et de pose du magasin.

Réception des divers intervenants extérieurs

Suivi du partenariat avec les fournisseurs, les tiers dont le syndicat professionnel, les administrations

Se tenir informer des nouveautés

Principaux problèmes à résoudre :

Gérer son temps et ses priorités

Créer et entretenir une motivation maximale chez tous les salariés du magasin afin de leurs permettre de progresser régulièrement dans leurs performances

Organiser une parfaite communication et coordination entre tous les salariés du magasin afin de garantir l'efficacité et la fluidité de l'organisation

Finalités principales :

Contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise en développant le chiffre d'affaires et la marge commerciale du magasin et ce, dans le respect de la politique commerciale définie par le chef d'entreprise.

Qualités requises

Avoir le sens du commerce, être organisé, rigoureux et charismatique.

Avoir un bon relationnel nécessitant une qualité d'écoute, une capacité à s'exprimer correctement et une bonne présentation générale. Faire preuve en toutes circonstances de finesse et de diplomatie

Savoir animer et encadrer ses collaborateurs afin de permettre à tous de travailler dans une bonne ambiance

Chargé d'affaires prescripteur

Missions :

Prospecter la clientèle professionnelle

Proposer et mettre en oeuvre des actions commerciales

Développer, gérer et suivre les adresses des clients professionnels prospects

Informier et rapporter à la direction sur l'activité commerciale prescripteur

Créer à moyen terme une pépinière d'artisans clients par secteur

Répondre aux appels d'offres à moyen terme

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Activités principales :

Prospecter la clientèle professionnelle

Les constructeurs de maisons individuelles

Les architectes et toutes les populations susceptibles de prescrire les produits de la société

Entretenir la relation commerciale au travers de contacts réguliers

Proposer et mettre en oeuvre des actions de prescription

Créer et mettre en place des plans d'actions auprès des prescripteurs

Développer, gérer, suivre les adresses des prescripteurs prospects, et mettre en place des contrats de partenariat

(Architectes DPLG, architectes d'intérieur, promoteurs...)

Constituer un fichier de prospects intéressés par le produit

Obtenir le plus en amont possible les adresses de prospects

Créer et mettre en place les outils de suivi nécessaire à la bonne gestion des adresses et des ventes en découlant

Pour les chargés d'affaires prescripteurs confirmés : gérer son temps pour croiser. hebdomadairement les données avec le responsable marketing et/ou la direction.

Informier et reporter à la direction sur l'activité prescripteurs.

Transmettre à la direction de manière mensuelle, les résultats des actions entreprises selon les outils fournis par l'entreprise et ceux que le responsable aura créés.

Renseigner la direction sur l'état de la concurrence sur le marché local.

Transmettre à la direction toute information recueillie auprès de la clientèle (litiges, concurrence...)

Répondre aux appels d'offres à moyen terme

Répertoire et lister les appels d'offres dans le journal officiel chaque semaine

Répondre systématiquement aux appels d'offres selon les possibilités de l'entreprise

Informier la direction du résultat des offres faites

S'impliquer dans le bon fonctionnement de l'entreprise

Etre disponible pour les autres collaborateurs de l'entreprise

Participer aux réunions impliquant l'ensemble du personnel

Respecter et appliquer l'organisation interne de l'entreprise et ses procédures

Principaux problèmes à résoudre :

Pour les chargés d'affaires prescripteurs confirmés : gérer son temps et ses priorités.

Etre parfaitement organisé pour gérer en permanence un nombre important de prospects, clients, projets et chantiers en cours

Finalités principales :

Contribuer au développement des affaires de son service et de l'entreprise et ce, dans le respect de la politique de développement définie par le chef d'entreprise.

Qualités requises :

Avoir le sens de la relation commerciale

Avoir un bon relationnel nécessitant une qualité d'écoute, une capacité à s'exprimer correctement et une bonne présentation générale.

Faire preuve en toutes circonstances de finesse et de diplomatie.

14. Salaires primes et indemnités

14.1 Mutation géographique

En vigueur non étendu

Le lieu de travail peut être modifié, à l'initiative de l'employeur, que cette modification soit prévue ou non par le contrat de travail. Le salarié peut refuser cette mutation géographique, sans que ce refus soit constitutif d'une quelconque faute. La modification qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail et qui impose un changement de résidence (déplacement à plus de 50km) devra être notifiée par écrit.

Un délai de six semaines sera accordé au salarié afin de lui permettre d'organiser dans les meilleures conditions sa mutation et son changement d'affectation géographique.

Les coûts financiers liés à cette mutation géographique à savoir le déménagement et le transport du salarié et de sa famille vers la nouvelle résidence feront l'objet d'une prise en charge par l'employeur, d'un commun accord entre les parties et ce, sur la base de devis acceptés par l'employeur.

En cas de double loyer sur un mois, l'employeur pendra en charge le premier mois du nouveau loyer.

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés.

14.2 Prime d'ancienneté

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

14.3 Frais pour déplacements professionnels

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge de l'employeur.

Pour tout repas pris à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dans la limite de quatre fois le minimum garanti (en vigueur à la date du remboursement des frais).

14.4 Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés

En vigueur non étendu

Voir textes salaires

15. Durée. - Dénonciation. - Révision

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve de respecter un préavis minimal de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires. Elle devra également être déposée dans les conditions des articles D. 2231-2 et D. 2231-7 du code du travail.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui la remplace.

La présente convention est également révisable à tout moment par accord des parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles.

Accord du 20 mars 2008 relatif au champ d'application de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national de l'équipement de la cuisine (SNEC).
Organisations de salariés	CSFV-CFTC ; CGT.

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de définir le champ d'application de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Il constituera l'article 1er de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique dans sa version définitive.

Définition du champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Champ d'application professionnel

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre les employeurs et les salariés d'un ou plusieurs magasins de cuisine à usage domestique. Par magasin de cuisine à usage domestique, il convient d'entendre tout point de vente dont l'activité principale est la vente d'un projet de cuisine à usage domestique de la conception à la réception.

Etant précisé que l'activité principale de cuisine de ces magasins consiste à concevoir des cuisines à usage domestique, et notamment à :

- concevoir l'implantation de la cuisine à partir des attentes du client, c'est-à-dire informer et conseiller en aménagement de la cuisine, notamment en élaborant des plans d'implantation contractuels, après relevé de cotes par le point de vente ;

- vendre la conception, l'ensemble des fournitures (meubles, électroménagers, accessoires) et la pose nécessaires à cet aménagement ;
- puis poser ou faire poser la cuisine en coordonnant les travaux, et ce conformément au plan de conception et d'implantation élaboré, étant précisé que l'activité de pose consiste notamment à :
- assurer la fixation et le montage de tous les éléments de cuisine ;
- mettre en place des appareils électroménagers et accessoires dans les meubles et les raccorder aux arrivées et évacuations d'eau et de gaz et aux prises électriques ;
- et assurer la réception de la cuisine.

Champ d'application territorial

Territoire national et DOM.

Durée, dépôt, publicité et extension

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En cas de demande de modification du présent accord émanant de l'une des parties signataires, les parties conviennent de se réunir dans le délai de 1 mois aux fins d'examiner cette demande de révision.

Avenant n° 1 du 17 juillet 2008 relatif à la durée du travail

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des équipements de la cuisine (SNEC).
Organisations de salariés	CGT ; CSFV-CFTC ; CFE-CGC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de temps de travail.

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est d'une portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou en partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet d'instituer un système de rémunération au forfait pour le personnel des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Rémunération au forfait

Article 4

En vigueur non étendu

La conclusion et les conditions de mise en place de l'un quelconque des forfaits ci-après définis doivent obligatoirement être expressément mentionnées dans le contrat de travail initial ou faire l'objet d'un avenant au contrat de travail préexistant, signé par les deux parties.

CARACTÉRISTIQUE	SALARIÉS VISÉS	DURÉE DU TRAVAIL	RÉMUNÉRATION
Forfait mensuel en heures	Salariés non cadres itinérants classés au moins au niveau III, et salariés cadres (niveau VI et suivants), à condition qu'ils aient donné leur accord par écrit (convention de forfait).	Maximum de 173 heures par mois, 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Minimum de 11 heures de repos entre 2 journées de travail consécutives.	La rémunération mensuelle forfaitaire (salaire fixe plus commissions) ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel, auquel s'ajoutent les heures supplémentaires forfaitisées et majorées légalement, le tout majoré de 10 % (exemple : pour un forfait de 169 heures, niveau III, échelon 1, période de référence mai 2008 : salaire minimal conventionnel de 1 600 € pour 151,67 heures. La rémunération minimale pour un forfait de 169 heures est de 2 011 € qui se décompose comme suit : $(1600/151,67 = 10,55 \text{ € de l'heure}) \cdot [(151,67 \times 10,55 \text{ €}) + (10,55 \text{ €} \times 1,25 \times 17,33 \text{ heures})] \times 1,1 = 2 011,39 \text{ €}$).
Forfait annuel en jours	Cadres autonomes dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et disposant d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et à condition qu'ils aient individuellement donné leur accord par écrit (convention de forfait).	Nombre de jours travaillés limités à 216 (journée de solidarité incluse) pour une année complète de travail. Dans le respect des limites suivantes : maximum de 10 heures de travail par jour, au moins 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail consécutives.	Rémunération mensuelle (salaire fixe plus commissions) au minimum égale à 20 % du salaire mensuel conventionnel (exemple : pour un salarié niveau VIII : salaire minimal conventionnel de 4 100 €. La rémunération du salarié au forfait jours est au minimum de 4 920 € $(4 100 \times 1,2)$. La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22 (nombre de jours travaillés).

Forfait sans référence horaire	Cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome. Il s'agit des cadres classés au moins au niveau X.	Ils sont exclus des dispositions légales et réglementaires concernant la durée du travail. Ils bénéficient en revanche des dispositions concernant les congés, l'hygiène et la sécurité et la médecine du travail.	Rémunération hors grille et se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.
--------------------------------	---	--	---

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant n° 2 du 17 décembre 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des équipements de la cuisine (SNEC).
Organisations de salariés	CGT ; SECI CFTC ; FGS CFDT ; CFE-CGC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de régime de prévoyance.

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est d'une portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou en partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet d'instituer notamment des objectifs de solidarité civile et de mutualisation des risques, de désigner, par l'intermédiaire du courtier gestionnaire d'assurance CAPRELE, l'assureur pour la couverture des garanties à apporter au personnel des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique, de faire figurer la clause de migration relative à l'affiliation des entreprises, d'apporter un complément au taux de cotisation et un rappel des prestations.

Régime de prévoyance

Article 4

En vigueur non étendu

Organisme désigné : CAPRELE courtier gestionnaire d'assurance, intermédiaire entre les organismes d'assurance et les magasins prestataires de services de cuisine avec, comme organisme assureur, le groupe QUATREM assurances collectives.

Eu égard aux objectifs de solidarité civile et de mutualisation des risques, la couverture des garanties, définies ci-après, est confiée à QUATREM assurances collectives, pour une première période de 5 ans, par l'intermédiaire de CAPRELE, courtier en assurances, nés par les parties signataires du présent accord pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Les garanties ainsi définies et la désignation afférente prendront effet à compter de la signature du présent accord et pour une période de 5 ans maximum allant jusqu'au 31 décembre 2013.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques tous les 5 ans, sous la conduite expresse du courtier CAPRELE, en se réunissant au minimum 6 mois à l'avance avant la date d'échéance de la présente désignation.

Clause de migration : affiliation des entreprises.

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale sont tenues :

- non seulement d'apporter à leur personnel les garanties collectives prévues au présent accord ;
- mais encore d'adhérer, pour l'assurance et la gestion des garanties précitées aux organismes désignés ci-dessus.

Cette disposition, à caractère strictement obligatoire, s'applique à toutes les entreprises visées ci-dessus, et notamment aux entreprises ayant antérieurement à la présente désignation un contrat de même nature conclu auprès d'autres organismes assureurs.

Champ d'application du régime : idem au champ d'application de la convention collective.

Prestations

Capital décès en pourcentage du salaire annuel brut (1) :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % tranches A et B ;

- marié sans personne à charge : 100 % tranches A et B ;
- personne supplémentaire à charge : 25 % tranches A et B.

Rente d'éducation en pourcentage du salaire annuel brut en cas de décès :

- 5 % par enfant à charge de moins de 12 ans ;
- 7 % par enfant à charge de 12 ans (date anniversaire) à 18 ans au plus (date anniversaire) ;
- 10 % par enfant à charge au-delà de 18 ans à 26 ans en cas de poursuite d'études (date anniversaire).

Garantie double effet : versement aux enfants à charge d'un 2e capital égal à 100 % du salaire annuel brut en cas de décès du conjoint survivant du salarié décédé.

Incapacité absolue définitive avant 60 ans : capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Incapacité temporaire : en relais aux obligations de maintien de salaire et immédiatement à la suite de ces obligations (après une franchise fixe et continue de 45 jours à chaque arrêt pour les salariés ayant une ancienneté insuffisante pour bénéficier des garanties de maintien de salaire), versement d'indemnités journalières égales, sous déduction des indemnités de la sécurité sociale, à 75 % du salaire brut en cas de maladie si le salarié a de 1 à 3 ans d'ancienneté et de 85 % s'il a 3 ans et plus d'ancienneté.

L'employeur devra respecter au minimum les dispositions de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 en versant, s'il y a lieu, le complément de rémunération nécessaire.

Incapacité : rente trimestrielle versée à la place des indemnités complémentaires de maladie. En cas d'invalidité de 1re catégorie, la prestation tient compte du salaire partiel d'activité.

Maternité

Aucune condition d'ancienneté.

Maintien intégral du salaire net correspondant à la tranche B pendant la totalité de la durée légale du congé de maternité, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Assiette et taux de cotisation

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes, limitées à la tranche B (tranche de rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale) y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement et servant de base au calcul des cotisations sociales.

La cotisation est révisable dans les conditions fixées par la convention collective nationale nonobstant les révisions liées à tout changement législatif ou réglementaire.

En cas d'instauration par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toutes natures assises sur les cotisations, les cotisations appelées pourront être majorées à due concurrence.

Le taux de cotisation contractuel est fixé à 1,09 % jusqu'au 31 décembre 2013, appelé à 90 %, soit 0,981 % sous les réserves ci-dessus énoncées, et est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Il est réparti de la façon suivante (au taux de rappel) :

(En pourcentage.)

	COTISATION TOTALE du salaire annuel brut	À LA CHARGE de l'employeur	À LA CHARGE du salarié
Décès-invalidité absolue et définitive	0,18	0,108	0,072
Rente éducation	0,108	0,0648	0,04328
Incapacité de travail	0,459	0,2754	0,1836
Incapacité	0,216	0,1296	0,0864
Congé maternité	0,018	0,0108	0,0072

(1) Garantie minimum de 3 PASS pour les cadres.

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il prend effet rétroactivement à la date de signature de la convention collective nationale par les parties, à savoir le 17 juillet 2008.

Le présent avenant ne déroge pas aux autres articles et clauses de la convention collective nationale.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Accord du 3 mars 2009 relatif à la négociation et au paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SNEC.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC CGT-FO ; FCS CGT ; FNECS CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant au champ d'application de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique signée le 17 juillet 2008, les représentants des organisations des employeurs et ceux des organisations des salariés conviennent de ce qui suit :

Définition des moyens de financement

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à la convention collective nationale précitée signée le 17 juillet 2008, il est prévu de donner aux commissions paritaires les moyens financiers d'assumer le suivi de la présente convention collective, de son fonctionnement, des actions de promotion de la branche et plus généralement de l'ensemble des actions nécessaires pour le bon fonctionnement du dialogue social.

A cet égard, il est prévu d'instaurer une contribution conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale assise selon les modalités suivantes :

- toute entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective et comptant au moins 1 salarié durant l'année est redevable de la contribution au titre de l'année considérée ;

- la contribution est calculée sur la base de 0,08 % de la masse salariale brute totale de l'entreprise de l'année civile précédente, appelée année de référence, avec un minimum forfaitaire de 50 €. Les modalités de calcul de cette contribution sont déterminées par la commission paritaire et feront l'objet d'un réexamen périodique chaque fois que cela est nécessaire.

Cette contribution est recouvrée par un organisme collecteur désigné par les signataires de ladite convention. L'organisme actuellement désigné est : AGEFOS-PME. Cet organisme devra garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds. Les frais de recouvrement (appels de contributions, mise en recouvrement, relances et gestion des éventuels litiges) d'AGEFOS-PME sont de 5 %, montant prélevé sur la contribution collectée auprès des entreprises.

Gestion et fonctionnement

Article 2

En vigueur non étendu

A l'effet de gérer les fonds collectés au titre du paritarisme, les parties signataires du présent accord décident en conséquence de créer les statuts de l'association paritaire (loi 1901) dénommée « Association pour le développement du paritarisme des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique », l'ACUIDO prévue par la convention collective nationale précitée signée le 17 juillet 2008.

L'association ACUIDO a pour but :

1. De réceptionner et de gérer les fonds issus de la collecte du financement du paritarisme de la convention collective nationale pour les magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008.

2. D'exécuter ou de faire exécuter toutes actions mises en place par les instances paritaires de la branche professionnelle des magasins prestataires de services de la cuisine à usage domestique, selon les directives et sous le contrôle de la CPN, qui reste seule habilitée à décider de l'utilisation et de la répartition des fonds de ladite collecte.

Il s'agit notamment :

- d'actions de communication comportant la formation et l'information des entreprises et des salariés et des relais d'information en région ;
- de la participation aux commissions (sociales, financières, communication...);
- d'actions permettant le développement et le suivi des activités sociales du secteur de la cuisine à usage domestique ;
- de travaux d'étude en rapport avec l'objet de l'association défini à ses statuts, notamment par le biais de l'observatoire économique ;
- la promotion du paritarisme ;
- la défense et le développement de l'emploi dans la branche.

3. Eventuellement, de rechercher des fonds complémentaires au fonctionnement du paritarisme (dons, subventions, etc.).

Le président et le vice-président de l'ACUIDO présenteront chaque année la situation de l'association à la CPN pour approbation.

Obligations déclaratives des entreprises

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique ont l'obligation de déclarer leur masse salariale de l'exercice précédent à l'AGEFOS-PME, ou tout organisme qui viendrait s'y substituer, sur décision de la CPN, avant le 1er février de chaque année ou, à défaut, le premier jour ouvrable, et ce à l'exception de la première année où le délai est reporté au 1er mars au plus tard.

Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable.

A défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai mentionné ci-dessus, l'entreprise sera redevable de manière forfaitaire d'une contribution égale à 350 €.

Destination des fonds

Article 4

En vigueur non étendu

Le montant global des cotisations recueillies à ce titre, par l'organisme collecteur désigné, est destiné au financement, notamment :

- 5 % de la contribution au paritarisme est attribué à l'AGEFOS-PME au titre des frais de recouvrement de la contribution au paritarisme ;
- 25 % de la contribution au paritarisme est attribué à l'association ACUIDO pour assurer ses frais de gestion, notamment frais de tenue de comptabilité, de commissariat aux comptes si nécessaire, organisation des réunions (locations, petits déjeuners et repas...);
- 70 % de la contribution au paritarisme sera réparti également entre les organisations syndicales et fédérations, salariales et patronales afin de participer aux frais de structure des organisations membres de l'association et signataires de l'accord du paritarisme du 17 juillet 2008. Elles pourront ainsi régler les frais engagés en application de l'article 1er ci-dessus, de transport, repas, hébergement exposés par les participants des commissions paritaires, à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions.

Modification de la clé de répartition des fonds

Article 4-Bis

En vigueur non étendu

Tous les ans, la CPN sera consultée et statuera sur l'éventuelle modification de la clé de répartition des fonds prévue à l'article 4 ci-avant. Cette décision sera notifiée à chacun des membres composant la branche professionnelle.

Dispositions complémentaires

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues d'introduire une procédure d'extension du présent accord.

Accord du 5 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Signataires

Organisations patronales

Syndicat national des équipements de la cuisine.

Signataires	
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CFTC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Dans l'attente d'une analyse plus précise au niveau de l'observatoire économique qui sera mis en place avec la signature de l'accord formation professionnelle, les partenaires sociaux décident de conclure un accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes sur la base des constats, au niveau national, sur cette égalité.

Parallèlement, les partenaires sociaux décident de créer un questionnaire commun qui sera diffusé courant novembre 2009 auprès des adhérents du SNEC afin de pouvoir, au plus vite, avoir une vision précise de la situation hommes / femmes chez les magasins prestataires de cuisines.

Au vu des résultats des questionnaires et des constatations de l'observatoire économique, les partenaires sociaux se réuniront courant du second semestre 2010 pour y apporter les mesures correctives et / ou les adaptations nécessaires liées aux constats de la branche.

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Ils déclarent que la mixité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art.L. 2241-9 du code du travail).

Cet accord vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art.L. 2241-9 du code du travail).

Au niveau national tous secteurs confondus, au vu du rapport préparatoire de la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Mme..., inspectrice générale des affaires sociales, du 8 juillet 2009, il apparaît notamment que :

- les femmes salariées sont, par rapport aux hommes, surreprésentées dans les emplois non qualifiés puisqu'elle représente 60 % de ces emplois. Au surplus, 30 % des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue ;
- les 2 / 3 des salariés à bas salaires sont des femmes. Elles sont près de 2 fois plus souvent au Smic que les hommes (20 % des femmes contre 11 % des hommes) ;
- en 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27 % à celle des hommes. L'écart est plus élevé parmi les plus diplômés et les salariés les plus âgés (32 % entre hommes et femmes titulaires d'un 2e ou 3e cycle) ;
- le recours au temps partiel est prépondérant chez les femmes : 31 % des femmes contre 6 % des hommes. Or le temps partiel peut conduire à une inégalité dans les salaires perçus et dans le déroulement de carrière.

Les partenaires sociaux conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale des magasins de cuisine à usage domestique, publiée au Journal officiel sous le numéro de la brochure du Journal officiel n° 3359.

Chapitre Ier Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle

Recrutement

Article 1er

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe ou la situation de famille.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin, de mentionner les deux genres (ex. : vendeur (se), poseur (se), etc.) ;
- lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui suivent :
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (ex. : chef de vente H/F) ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de renouveler son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Promotion et évolution professionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Les entreprises doivent examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès.

Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

Formation professionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse d'actions de formation, de bilan de

compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation) une répartition proportionnelle aux effectifs de l'entreprise et ceci que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires ou de déplacements géographiques liées à la situation familiale.

Lorsque le ou la salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (droit individuel à la formation, congé individuel de formation...), le refus ou le report de sa demande doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Chapitre II Mesures visant à garantir l'égalité salariale

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, inséré par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Le principe « à travail égal, salaire égal »

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement de base (commissions éventuelles des commerciaux incluses) et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification (catégories) telle qu'elle figure dans la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

La différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

Traitement des écarts de rémunération injustifiés

Article 2

En vigueur non étendu

1. Résolution amiable des différends

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de classification ou pour un poste de travail semblable est constaté, l'entreprise doit étudier les raisons de cet écart.

En cas de désaccord entre les parties au contrat de travail, les signataires les incitent :

- soit à négocier les modalités de rattrapage appropriées ;
- soit à saisir, en qualité de médiateur, la CPN afin de trouver une solution à leur désaccord.

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

Elle s'informe de la différence de traitement en matière salariale et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, elle tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles sont libres d'accepter ou non.

2. L'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A la date de signature du présent accord, les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail précisent que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être appliqué à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Seules les augmentations intervenues dans l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

Sont exclues de la base de calcul des augmentations, les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (travail du dimanche, de nuit...), les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...) dont le ou la salarié(e) n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

On entend par salarié(e) de la même catégorie les salariés relevant de la même catégorie pour le même type d'emploi dans la classification applicable à l'entreprise.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie, tous emplois confondus.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il convient de retenir les salariés relevant du même niveau dans la classification.

S'il n'y a pas au moins 2 salariés de même niveau de classification, il convient de retenir les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (employés, agents de maîtrise, cadres).

A défaut, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles des salariés de l'entreprise.

Chapitre III Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

Mesures relatives aux absences liées à la vie familiale

Article 1er

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'évolution professionnelle des salariés peut subir un ralentissement du fait des périodes de congés parentaux.

1. Assurer le maintien du lien professionnel

Afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale, ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci doit leur envoyer les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le ou la salarié(e) bénéficie de plein droit d'une action lui permettant de réaliser un bilan de compétences, si il ou elle remplit les conditions d'ancienneté prévues pour le congé parental.

Dans ce cas, le ou la salarié(e) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2. Faciliter la reprise du travail

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, les entreprises doivent organiser un entretien individuel, si le ou la salarié(e) le demande, soit préalablement à la reprise d'activité, soit après la reprise effective.

Cet entretien a pour but de déterminer la date prévisible du retour ainsi que les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de techniques ou d'organisation de travail.

En tout état de cause, le ou la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord collectif de branche relatif à la formation professionnelle continue.

Pour rappel, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés en contrat à durée indéterminée, et prioritairement aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

A cet effet, la période de professionnalisation doit permettre à ses bénéficiaires :

- soit d'acquiescer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par le CPNEFP figurant dans la classification ;
- soit de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par le CPNEFP.

3. Neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail pour la détermination de la durée des congés payés.

Les signataires signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur le fait qu'en application de l'article 6.3 de la convention collective, les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu sont prises en compte dans la détermination des droits conventionnels liés à l'ancienneté.

Passage à temps complet et au temps partiel choisi

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises ont pour objectif de favoriser :

- le passage à temps complet ou l'accroissement du temps de travail des salariés employés à temps partiel qui le souhaitent ;
- le développement du temps partiel choisi.

Annuellement, les entreprises informent les salariés des postes disponibles à temps complets.

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

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salarié(e) doit faire part de sa demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salarié(e), par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé, de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salarié(e) dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salarié(e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales

Article 3

En vigueur non étendu

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail. Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.

A partir du cinquième mois et demi de grossesse, les salariées à temps complet et les salariées à temps partiel (dont la durée de travail est égale ou supérieur à 80 %) bénéficient, sans perte de salaire, de 1/2 heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit sous forme de pause, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 80 % bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire.

Les signataires encouragent les entreprises à mettre en place des accords permettant de concilier le mieux possible vie privée et vie professionnelle (notamment la mise en place d'accès à la garderie...).

Chapitre IV Négociation et information dans l'entreprise

Obligation annuelle de négociation

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les salaires effectifs vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les mêmes entreprises doivent également engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Ces documents seront remis aux négociateurs.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions représentatives du personnel

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer des objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié portant sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

Les parties signataires conviennent que les informations du rapport annuel de branche établi par l'observatoire économique mentionneront systématiquement le rapport homme/femme.

Chapitre V Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 années, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Il fera l'objet d'un réexamen au vu des questionnaires et du rapport de l'observatoire économique courant du second semestre 2010 en vue de sa reconduction ou de sa révision.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Chapitre VI Dépôt et demande d'extension

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Dès l'extension de la convention collective, les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le SNEC prendra en charge les formalités nécessaires.

Accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNEC.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord intervient en application des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, de leurs avenants

relatifs à la formation professionnelle et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle et à ses décrets d'application.

Il a pour objet de rappeler les principales dispositions légales issues de ces textes et de les améliorer.

Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des magasins prestataires de cuisine à usage domestique en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Chapitre II OPCA de la branche

En vigueur non étendu

Par cet accord les parties conviennent de choisir AGEFOS PME comme OPCA de la branche.

Chapitre III Priorités et objectifs

Publics

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié de la branche d'être en mesure, de façon continue, d'améliorer son information, son orientation et sa qualification et de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau (voire plus si le salarié le souhaite) en acquérant, développant, complétant et actualisant ses connaissances et ses compétences professionnelles.

Objectifs

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial :

- d'informer, de conseiller et d'accompagner en matière d'orientation professionnelle.

Cette information permettra de développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche.

Ce conseil et cet accompagnement permettront aux salariés de mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation ;

- de développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

- de favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier, les moins qualifiés, pour les faire évoluer en compétence jusqu'à la création ou reprise d'entreprises, notamment par des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;

- de faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE par une information sur les formations existantes mais aussi les moyens de financement de ces formations. La CPNEFP rédigera, en coordination avec les organismes de formation et l'AGEFOS, des fascicules sur les formations existantes et leurs modes de financement et l'AGEFOS se chargera de les communiquer aux magasins prestataires de services de cuisine.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances notamment dans les filières commerciales et techniques ;

- permettre à tout salarié appartenant aux 3 filières, administrative, commerciale et technique, d'avoir des perspectives d'évolution de carrière par le développement des compétences et des responsabilités, de changer de filière ;

- former les tuteurs ;

- actualiser les connaissances, les compétences et l'aptitude à travailler en équipe des salariés de la branche ;

- développer la qualité des relations humaines ;

- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;

- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la création et de la répartition des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au vu des éventuelles constatations de l'observatoire économique, les partenaires sociaux se réuniront fin 2010 pour tenter de déterminer les mesures correctives et/ou les adaptations nécessaires liées aux constats de la branche.

Chapitre IV Ressources

En vigueur non étendu

Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique dont le versement, avant le 1er mars de chaque année, à l'OPCA de la branche est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après.

Participation des entreprises employant moins de 10 salariés

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser la totalité de leur contribution légale, soit 0,55 % de la masse salariale brute annuelle, à l'OPCA désigné par la branche. La participation est répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,40 % au titre du plan de formation.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Article 2

En vigueur non étendu

Ces entreprises sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation qui s'élève à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 90 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 10 % des 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation restant peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, soit 0,5 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 50 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 50 % des 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation restant peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

Enfin, elles versent au FONGECIF 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du CIF ainsi que, le cas échéant, la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse les seuils de 10 ou 20 salariés, des mesures de lissage sont mises en place selon les modalités définies aux articles L. 6331-15 et L. 6331-16 du code du travail.

Imputation du taux de prélèvement du FPSPP pour les entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Article 4

En vigueur non étendu

Le taux de prélèvement du FPSPP sera imputé sur la partie de la collecte des 90 % des 0,9 % de la masse salariale brute affectée au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Chapitre V Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) dans le cadre de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Composition de la CPNEFP

Article 1er

En vigueur non étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège de salariés comprenant 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale du 17 juillet 2008 ;

- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui des représentants du collège des salariés.

Chaque organisation syndicale signataire du collège des salariés ou des employeurs devra transmettre par écrit au secrétariat de la commission le nom et l'adresse de convocation des personnes qu'elle désigne pour la représenter.

Fonctionnement de la CPNEFP

Article 2

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle se réunit au moins 2 fois par an sur convocation du secrétariat de la commission. Le calendrier des réunions est fixé par accord entre les parties signataires au cours de la première réunion.

Les parties s'attacheront à le programmer pour une année complète.

D'autres réunions peuvent se tenir à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires. Si cette demande n'est pas présentée en séance, elle devra être adressée par écrit au président et vice-président et sera soumise à leur décision.

Les convocations présentant l'ordre du jour, les lieux et horaires de rencontre sont adressées au minimum 15 jours avant la réunion aux titulaires et aux suppléants. Elles sont accompagnées du compte rendu de la réunion précédente et des dossiers devant être examinés en séance.

Ces délais pourront être différents si le calendrier de rencontre venait à être plus important.

Présidence et secrétariat de la CPNEFP

Article 3

En vigueur non étendu

La CPNEFP élit un président et un vice-président. Ils sont élus par leur collège respectif parmi les titulaires. La présidence est assurée alternativement par chaque collège.

Ces mandats sont d'une durée de 2 ans.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat permanent de la convention collective nationale. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président en fonction des propositions faites par les signataires du présent accord.

Au sein de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP), chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote. Les représentants du collège des salariés disposent d'un droit de vote par organisation. Ils sont attribués aux membres titulaires.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote attribués dans les mêmes conditions.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission est représenté par son suppléant. En cas d'empêchement du titulaire, il peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera alors donné à cet effet et sera remis au secrétariat de la convention collective.

Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent.

Afin de garantir une continuité des débats, il est demandé aux organisations signataires de veiller à une représentation la plus constante possible.

La CPNEFP peut délibérer dès lors qu'elle se réunit paritairement.

Un compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat de la convention collective. Le compte rendu est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Les votes sont acquis à la majorité des suffrages exprimés.

Au cas où ne se dégagerait pas une majorité, selon l'importance de la décision et le calendrier des réunions, il est organisé un nouveau vote au cours de la prochaine réunion ou lors d'une réunion supplémentaire programmée sous 1 mois.

Mission de la CPNEFP

Article 4

En vigueur non étendu

Les missions et les attributions de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle sont notamment les suivantes :

- gestion de la formation professionnelle ;
- définition des orientations de la formation professionnelle ;
- définition de la formation prioritaire ;
- orientation pour la création et la mise en place des CQP (certificats de qualification professionnelle) ou des titres professionnels ;
- orientation des décisions de l'OPCA sur la gestion de la formation professionnelle (formation et financement) ;
- commande des études sur l'évolution de la branche.

Chapitre VI Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Objectif et mission

Article 1er

En vigueur non étendu

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, décident de créer un observatoire prospectif des métiers de la branche.

L'observatoire en tant qu'outil est adossé à l'OPCA de la branche.

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour mission :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition de l'ensemble des acteurs de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession ;
- de réfléchir ou d'anticiper les mutations économiques de la branche et leur impact sur l'emploi et la formation.

A ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la commission paritaire de négociation de la branche ou par la CPNEFP, instances de la branche qui peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

Comité de pilotage de la branche

Article 2

En vigueur non étendu

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage de l'observatoire de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP pourront décider d'inviter le responsable de l'observatoire aux réunions de la commission.

Financement

Article 3

En vigueur non étendu

Les travaux de l'observatoire sont financés par une quote-part de la contribution relative à la professionnalisation, fixée, actuellement, par décret, à 2 % du montant de cette collecte.

Chapitre VII Egalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la formation

En vigueur non étendu

Un accord de branche sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes a été signé par les partenaires sociaux le 5 novembre 2009.

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre les mesures appropriées de favoriser l'accès équitable des femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné au chapitre VI est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui définit toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation.

Par ailleurs, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche doit respecter chaque année, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrat de professionnalisation, de formation dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation), une répartition numériquement équitable entre les femmes et les hommes et proche de celle des effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette répartition est appréciée sur une période de 2 ans.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise doivent être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif de la branche.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de la particulière nécessité d'obtenir cette égalité entre les femmes et les hommes au regard de la période de professionnalisation telle que prévue au chapitre IX du présent accord.

Chapitre VIII Contrat de professionnalisation

Public

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de plus de 16 ans et de moins de 26 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées par le présent accord. A titre d'exemple, les titres à finalité professionnelle et les CQP de concepteur-vendeur et de poseur sont accessibles au travers du dispositif de contrat de professionnalisation ;
- au-delà de 26 ans, aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription au service public de l'emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux publics les plus éloignés de l'emploi pour lesquels l'insertion ou la réinsertion professionnelle s'avère nécessaire pour accéder à un emploi, à savoir : aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation adulte handicapé ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Toute action, en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est

Objectifs

Article 2

En vigueur non étendu

Il a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les entreprises s'engagent à promouvoir les personnes ayant suivi avec succès un contrat de professionnalisation vers l'emploi en contrat à durée indéterminée en interne ou à aider le salarié à trouver un contrat à durée indéterminée en externe. La CPNEFP est chargée de définir les formes que peuvent prendre ces accompagnements pour concrétiser un emploi en contrat de travail à durée indéterminée.

Qualifications prioritaires

Article 3

En vigueur non étendu

Sont considérées comme des qualifications prioritaires celles qui permettent à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective pour les emplois repères suivants : concepteur-vendeur, chef des ventes, poseur, chef poseur et directeur de magasin.

Les parties signataires donnent mandat à la CPNEFP pour modifier, si nécessaire, ces qualifications prioritaires.

Financement par l'OPCA des contrats de professionnalisation

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Contrats de professionnalisation de qualifications non prioritaires

Les contrats de professionnalisation non prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

4.2. Contrats de professionnalisation de qualifications prioritaires

Les contrats de professionnalisation prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Durée du contrat de professionnalisation

Article 5

En vigueur non étendu

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation « peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois ».

Cette durée est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que la durée des contrats à durée déterminée ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- des actions visant des diplômes dans la filière administrative, des titres à finalité professionnelle reconnus dans la classification de la branche et des CQP de la branche dans les filières commerciales et techniques,

dans les domaines suivants :

- secrétariat ;
- comptabilité ;
- conception-vente ;
- pose.

La CPNEFP pourra réviser annuellement les priorités et en définir de nouvelles. La CPNEFP adaptera également, en fonction de données remontées par l'OPCA, les financements et les coûts de prise en charge.

Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Article 6

En vigueur non étendu

Légalement, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige et est validé par

la branche professionnelle.

Rémunération

Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de plus de 16 ans et de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération qui ne peut pas être inférieure à :

Pour la première année :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ou du minimum conventionnel niveau I échelon 2 (s'il est plus favorable) et 70 % du Smic ou du minimum conventionnel niveau I échelon 2 (s'il est plus favorable) si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 75 % du Smic ou du minimum conventionnel niveau I échelon 2 (s'il est plus favorable) et 85 % du Smic ou du minimum conventionnel niveau I échelon 2 (s'il est plus favorable) si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- salariés âgés de 26 ans et plus : 100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % de la rémunération minimale du niveau et de l'échelon de l'emploi correspondant, dans la convention collective.

Pour la deuxième année (à compter du 13e mois) :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du Smic ou du minimum conventionnel niveau I échelon 2 (s'il est plus favorable) et 75 % du Smic ou du minimum conventionnel niveau I échelon 2 (s'il est plus favorable), si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du Smic ou du minimum conventionnel niveau I échelon 2 (s'il est plus favorable) et 90 % du Smic ou du minimum conventionnel niveau I échelon 2 (s'il est plus favorable), si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- salariés âgés de 26 ans et plus : 100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % de la rémunération minimale du niveau et de l'échelon de l'emploi correspondant, dans la convention collective.

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Article 8

En vigueur non étendu

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, d'adoption, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Tuteur externe

Article 9

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, les publics les plus éloignés de l'emploi, pour lesquels l'insertion ou la réinsertion professionnelle s'avère nécessaire pour accéder à un emploi, peuvent bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe, lorsqu'ils entrent dans une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de qualification de niveau VI ou V de l'éducation nationale ;
- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;
- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion ;
- avoir été suivi par un référent avant l'entrée en contrat de professionnalisation ;
- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps ou en contrat à durée indéterminée au cours des années précédant la signature du contrat.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à accueillir favorablement et à faciliter le travail de ces tuteurs externes.

Chapitre IX Période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises

Objectif et public

Article 1er

En vigueur non étendu

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire, d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP figurant dans la classification ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est définie par la CPNEFP.

Les parties décident que la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée est ouverte, sans condition d'ancienneté :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante pour l'exercice du métier de la cuisine ;
- aux salariés qui, à compter de leur 45e anniversaire, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs (maladie, congé) ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés ayant signé un contrat unique d'insertion (CUI, anciennement CIE) dans le but de favoriser leur maintien dans l'emploi. La durée minimale de la formation reçue par ces salariés est fixée à 80 heures (décret n° 2010-62 du 18 janvier 2010).

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Article 2

En vigueur non étendu

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF et selon les modalités définies à l'article 10 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise.

Toutefois, les actions de période de professionnalisation se dérouleront pendant le temps de travail pour les publics suivants :

- travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis à l'article L. 5212-13 du code du travail ;

- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible, proposé par l'entreprise ;
- salariés qui, à compter de leur 45e anniversaire, souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Financement par l'OPCA

Article 3

En vigueur non étendu

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé à 11 €, révisable sur proposition de la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Les frais de repas, déplacement, hébergement des stagiaires en période de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA à hauteur maximale de 50 € par jour de formation. Il conviendra de fournir à l'OPCA la preuve du suivi effectif par le salarié de la formation (feuille d'émargement). Le montant journalier de ces frais est révisable sur proposition de la CPNEFP au regard du bilan annuel fourni par l'OPCA.

Chapitre X Apprentissage

En vigueur non étendu

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une des priorités de la profession ;
- s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à avoir un recours plus large à ce mode d'insertion professionnelle des jeunes. Elles rappellent que l'apprentissage est l'un des moyens les plus appropriés pour la transmission des savoirs, savoir-faire et des compétences.

Les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
- de développer l'apprentissage et les premières formations technologiques et professionnelles ;
- d'assurer la promotion du métier auprès des CFA du secteur ;
- de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi ;
- de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer et renforcer la compétitivité du secteur.

Les parties signataires donnent mandat à la CPNEFP pour définir, si nécessaire, les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- création d'outils pédagogiques innovants.

Sont notamment accessibles à l'apprentissage les titres menant aux fonctions suivantes, reconnues dans la classification de la convention collective :

- concepteur-vendeur ;
- poseur ;
- chef poseur ;
- chef des ventes ;
- directeur de magasin.

Tous les apprentis, quelle que soit la filière, sont rémunérés conformément au barème ci-dessous sur la base du Smic ou du salaire minimal conventionnel correspondant à la fonction préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage s'il est plus favorable.

(En pourcentage.)

Tranche d'âge	1re année	2e année	3e année
Moins de 18 ans	40	50	60
De 18 à 20 ans	50	60	70
21 ans et plus	55	65	78

Les entreprises employeurs d'apprentis rembourseront à ces derniers, sur justificatifs, leurs frais de déplacement (voiture et deux roues sur la base du barème kilométrique de l'administration fiscale ; train sur la base d'un tarif seconde classe ; avion sur la base d'un tarif classe économique) ainsi que leurs frais de repas et de logement organisés par le centre de formation ou l'école auprès de laquelle ils suivent leur formation.

Chaque salarié en contrat d'apprentissage est suivi par un maître d'apprentissage dont les objectifs et la mission sont définis par les articles L. 6223-5 et suivants du code du travail.

La CPNEFP peut par ailleurs préconiser des demandes d'ouverture de sections d'apprentissage auprès des organismes gestionnaires des CFA.

De manière générale, elle est informée des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA.

Chapitre XI Plan de formation de l'entreprise

En vigueur non étendu

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles élaborent chaque année un programme pluriannuel de formation.

Ils rappellent les deux types d'actions qui peuvent être mises en œuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien de leur capacité à occuper un emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, constituent un temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal ;
- les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés ; elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise ; elles sont rémunérées au taux normal et constituent un temps de travail effectif.

Chapitre XII Droit individuel à la formation (DIF)

En vigueur non étendu

Le droit individuel à la formation est un quota d'heures dont dispose chaque salarié afin de lui permettre de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Il est ouvert à tous les salariés, sous condition d'ancienneté, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, à l'exception des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Calcul du DIF

Article 1er

En vigueur non étendu

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation pro rata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 6323-3 et L. 6322-27 du code du travail.

Sous réserve de justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 21 heures par an.

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et justifiant de 1 an d'ancienneté, bénéficient également chaque année de 21 heures au titre du DIF.

En revanche, les salariés en CDI à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation dont la durée est calculée pro rata temporis compte tenu de la durée du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et qui justifient de 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 6323-3 et L. 6322-7 du code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé pro rata temporis de la durée du CDD.

Enfin, les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée du travail est inférieure à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et qui justifient de 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 6323-3 et L. 6322-7 du code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé pro rata temporis, non seulement en fonction de la durée du travail mais également de la durée du contrat à durée déterminée à temps partiel.

Dans le cas d'un temps partiel pour raisons thérapeutiques, ou d'un congé prévu légalement à temps partiel (ex. : congé parental à temps partiel, etc.) dont la durée est temporaire, les salariés continuent à acquérir des droits au DIF, calculés sur la base de la durée du travail contractuellement prévue avant la mise en place de ce temps partiel.

Le calcul du droit du salarié au DIF est calculé sur une base annuelle (12 mois) à compter de son entrée dans l'entreprise. Les droits au titre du DIF s'acquiescent à terme échu.

Information des salariés

Article 2

En vigueur non étendu

L'employeur informe le salarié une fois par an, à date fixe et par écrit, de l'état de ses droits au titre du DIF ainsi que des modalités de dépôt d'une demande de DIF. Cette information se fait selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (par exemple, dans une annexe au bulletin de paie).

Mise en œuvre du DIF

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que, sous réserve des dispositions précédentes, la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'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 compte notamment du choix du salarié.

La demande écrite du salarié doit être adressée par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur selon les modalités définies par l'entreprise.

La demande doit être faite avant le début de l'action de formation, en tenant compte du délai de réponse de l'employeur, ou au cours de périodes définies par l'entreprise afin de faciliter la gestion du DIF.

A compter de la date de la présentation de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre par écrit au salarié, quel que soit le dispositif mis en place dans l'entreprise. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Déroulement du DIF

Article 4

En vigueur non étendu

La formation se déroule, en principe, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la moyenne des salaires nets des 3 derniers mois travaillés par heure de formation conformément à la loi du 24 novembre 2009 et à ses décrets d'application.

En outre, les heures de formation effectuées hors du temps de travail ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires du salarié à temps plein, ou sur le quota d'heures complémentaires du salarié à temps partiel.

La formation peut également, sur proposition de l'employeur et accord du salarié, s'effectuer en tout ou partie sur le temps de travail. Dans ce cas les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et, afin de tenir compte des contraintes qu'elles rencontrent pour organiser la formation de leurs salariés du fait de leur taille et de leurs difficultés de remplacer leurs salariés pour une courte durée, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Pour ces entreprises, les périodes de formation se situent en dehors des périodes de forte activité ou d'absence de salariés. L'employeur informe chaque année en janvier, pour l'année en cours, les salariés des périodes de forte activité.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre est sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, la durée de l'action de formation ainsi réalisée s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF non utilisés à la date d'acceptation de la demande.

Actions de formation éligibles au DIF

Article 5

En vigueur non étendu

Les actions de formation éligibles au DIF relèvent, notamment, de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion et de perfectionnement ;
- les actions de bilans de compétences ;
- les actions de VAE ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP.

DIF prioritaire

Article 6

En vigueur non étendu

Les actions de formation éligibles au DIF prioritaire sont définies par la CPNEFP.

La CPNEFP pourra réviser annuellement les priorités et en définir de nouvelles.

Sur proposition de la CPNEFP, en fonction de données remontées par l'OPCA, les financements et les coûts de prise en charge pourront être révisés par les parties au présent accord.

Dans un premier temps ces actions relèvent :

- des actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ;
- des actions de formation ayant pour objectif l'organisation de son travail, la gestion du stress, le relationnel client, la gestion de litiges clients et collègues, le management.

La formation s'effectue obligatoirement sur le temps de travail. Dans ce cas les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise (le calcul de ce maintien de salaire s'effectue comme en matière de droits à congés payés).

Portabilité du DIF

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Portabilité du DIF pendant le préavis

Il est rappelé que, conformément à la loi sur la formation professionnelle du 24 novembre 2009, le droit individuel à la formation est portable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la moyenne des salaires nets des 3 derniers mois travaillés par heure de formation.

Lorsque le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande ou en cas de demande partielle, le solde du montant correspondant au droit individuel à la formation est portable (cf. 7.2 ci-après).

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut pas bénéficier de ces droits à droit individuel à la formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit au DIF, et cela sous réserve que l'action envisagée (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du préavis.

Les actions de formation se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail.

7.2. Portabilité du DIF à l'issue du préavis

Un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage. Toutefois, la portabilité du DIF ne s'applique pas aux salariés licenciés pour faute lourde. Les salariés concernés pourront affecter les sommes correspondantes au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, comme suit :

- par les demandeurs d'emploi, au financement des actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE. La mobilisation de ces sommes a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage et, chaque fois que possible, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation chômage. Elle se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé ;

- par un salarié, au financement d'actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE. La mobilisation de ces sommes se fait en accord avec son nouvel employeur et a lieu pendant les 2 années suivant son embauche. En cas de désaccord sur l'utilisation du DIF portable, le salarié pourra mobiliser son DIF portable pour financer un bilan de compétences, une VAE ou une formation dans les domaines prioritaires de la branche à laquelle son entreprise appartient. Cette action se déroulant hors du temps de travail sans que l'employeur soit tenu de verser l'allocation de formation.

Ces heures de formation sont normalement valorisées sur la base d'un montant forfaitaire de 9,15 € (à la date de signature du présent accord).

Par exception, si un salarié licencié pour motif économique adhère à la convention de reclassement personnalisé, le DIF doublé est versé à Pôle emploi et est valorisé sur la base d'un montant égal à 50 % de la moyenne des salaires nets des 3 derniers mois travaillés par heure de formation.

Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions vues ci-dessus.

Conformément au décret n° 2010-64 du 18 janvier 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle continue, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail :

- le solde du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondante à ce solde calculée comme vu ci-dessus ;

- ainsi que les coordonnées de l'organisme collecteur paritaire OPCA compétent pour financer le DIF.

Licenciement et DIF

Article 8

En vigueur non étendu

Par exception au principe de base, en cas de licenciement, le calcul du droit au DIF est calculé sur la base du pro rata temporis. Un salarié licencié en cours d'année aura donc droit au titre du DIF, pour l'année en cours non échue, aux heures acquises à la date de fin du contrat de travail (décompté par mois entier).

Le salarié licencié pour inaptitude médicale bénéficie des dispositions précédentes et peut présenter sa demande de DIF jusqu'au terme de la période de préavis qu'il aurait dû effectuer s'il n'avait pas été inapte.

En outre, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement (hors faute lourde) des droits dont il dispose au titre du DIF et de la somme correspondante, et notamment de la possibilité qu'il a de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Chapitre XIII Congé individuel de formation

En vigueur non étendu

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

La CPNEFP définira un tronc commun de règles de prise des dépenses afférentes au congé individuel de formation.

Lorsque le salarié souhaite suivre une action de formation au titre du CIF pour tout ou partie réalisée pendant le temps de travail, il demande une autorisation d'absence à son employeur.

La durée de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur est égale à la durée nécessaire à la réalisation de l'action choisie pendant le temps de travail compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur de formation et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder 1 an s'il s'agit

d'une action de formation continue et à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinuée ou à temps partiel.

Lorsque la formation intervient en dehors du temps de travail, il faut que sa durée soit au minimum de 120 heures (décret n° 2010-65 du 18 janvier 2010) pour que cette action de formation (CIF), soit prise en charge par l'OPCA.

Le coût des actions réalisées en dehors de la période d'exécution du contrat de travail est pris en charge par les OPACIF compétents selon les mêmes modalités que celles du CIF pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise.

Chapitre XIV Tutorat

Objectif et mission

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises.

Le tuteur a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

Conditions

Article 2

En vigueur non étendu

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le tuteur doit :

- soit être titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- soit s'il n'est pas titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- et être classé dans un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation ou en apprentissage.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, le tuteur doit uniquement avoir une expérience de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objet de professionnalisation visée.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation ou en apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut suivre simultanément qu'un seul salarié.

Les tuteurs bénéficient obligatoirement d'une formation de 14 heures minimum, éventuellement renouvelée tous les 3 ans. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'établir le référentiel de formation des tuteurs.

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial d'apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance. Cette formation est une condition primordiale de réussite d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il soit, pour autant, pénalisé dans sa rémunération habituelle. Par ailleurs, il est précisé que le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation ou en apprentissage participe activement à l'avancée des projets de son tuteur tant au niveau administratif que technique.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l'entreprise.

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

Coûts

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Coûts normaux de formation des tuteurs pendant un contrat ou une période de professionnalisation

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond fixé par l'article D. 6332-91 du code du travail, par mois (actuellement 230 €) et par bénéficiaire du contrat ou d'une période de professionnalisation, et pour une durée maximale fixée par l'article D. 6332-91 du code du travail ou par l'OPCA, soit pendant 6 mois à la date du présent accord.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond (18 € de l'heure) et de la durée (14 heures minimum et 40 heures maximum) fixés par l'article D. 6332-90 du code du travail.

3.2. Coût de formation des tuteurs âgés de 45 ans et plus ou des tuteurs accompagnant un public particulier

Les limites de prise en charge des dépenses liées à la formation suivie par les tuteurs pendant les contrats et des périodes de professionnalisation sont majorées de 50 % (soit actuellement un montant mensuel de 345 €) lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou lorsqu'il accompagne une personne visée au décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010, à savoir les bénéficiaires du contrat de professionnalisation suivants :

- âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Chapitre XV Validation des acquis de l'expérience

Dispositif

Article 1er

En vigueur non étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre à toute personne de faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification et ce selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque personne peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité professionnelle.

Cette démarche peut être réalisée à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Dans l'hypothèse où elle est à l'initiative de l'employeur, le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé (CIF, plan de formation ou DIF).

Sur demande adressée à l'employeur (recommandé avec avis de réception ou courrier remis en main propre contre décharge), le salarié a droit à un congé de validation des acquis. Ce congé peut être utilisé pour l'accompagnement à la préparation de la VAE et pour la participation aux épreuves de la validation. La durée de ce congé de VAE est limitée à 24 heures de travail, consécutives ou non. Une formation complémentaire peut être prise dans le cadre du plan de formation.

L'absence de réponse de l'employeur dans les 30 jours suivant la demande vaut acceptation.

Sur demande du salarié, en accord avec l'employeur, la VAE peut être mise en place, dans le cadre du DIF selon les modalités définies à l'article 12 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise, et dans la limite des droits acquis.

VAE de branche

Article 2

En vigueur non étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ;
- d'un titre à finalité professionnelle ;
- d'un certificat de qualification professionnelle dans les filières figurant dans la classification.

A cet effet, le financement (salaires, frais liés et coût de la validation) sera assuré dans le cadre de l'obligation de formation de l'entreprise et pris en charge par l'OPCA de branche.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

A cet effet, concernant la VAE en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle dans les filières figurant dans la classification, il sera constitué des jurys de branche spécialisés dans les professions commerciales et techniques, constitués d'un représentant d'un centre de formation et de deux professionnels (employeurs et/ou salariés compétents dans la profession concernée).

La CPNEFP aura toute latitude pour lister les titres professionnels et les certificats de qualification professionnelle des filières commerciales et techniques concernées.

Chapitre XVI Entretien professionnel

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que, tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien est indifféremment à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre au salarié d'examiner, avec un membre de l'encadrement, son projet professionnel à partir de l'évolution qu'il envisage et des perspectives de développement de l'entreprise.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, ces deux entretiens peuvent être organisés à la suite l'un de l'autre.

Par exception, les salariés embauchés après la date d'effet du présent accord bénéficieront d'un entretien professionnel, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, après 1 an d'ancienneté.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail) employant au moins 50 salariés, l'employeur organise, pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur 45e anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel et sur les dispositifs de formation professionnelle ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 1 semaine avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utile ; un double du document est remis au salarié. En cas d'accord, ces conclusions sont signées par les deux parties.

En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour solliciter son employeur afin que ce dernier mette en place un second entretien, qui se déroulera en présence d'une tierce personne appartenant à l'entreprise, désignée conjointement par l'employeur et le salarié.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et d'une consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Chapitre XVII Bilan d'étape professionnel et passeport d'orientation et de formation

En vigueur non étendu

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise bénéficie, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel. Ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Les salariés doivent être informés de la possibilité de bénéficier d'un tel bilan d'étape professionnel dans les conditions prévues par la loi.

Les signataires rappellent que le passeport d'orientation formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, aptitudes, connaissances et compétences acquises, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences ou bilans d'étape professionnel.

Le passeport formation recense également, à l'initiative du salarié, tout ou partie des informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou encore du bilan de compétences, ainsi que les habilitations de personnes.

Il précise les actions de formation, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, le ou les emplois occupés et les activités bénévoles.

L'employeur tient à disposition du salarié un modèle de passeport d'orientation et de formation.

L'employeur ne peut en aucun cas demander la présentation de ce document, y compris lors de l'embauche.

Chapitre XVIII Bilan de compétences

En vigueur non étendu

Le bilan de compétences peut être réalisé, dès lors que le salarié compte 5 ans d'activité professionnelle et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences, pris en charge au titre du congé individuel de formation, ou

- à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre du DIF (selon les modalités définies au chapitre XII du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise, et dans la limite des droits acquis).

En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

Chapitre XIX Rôle des institutions représentatives du personnel

En vigueur non étendu

Les signataires rappellent :

- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise qui seront prises en compte dans l'élaboration du plan de formation de l'année suivante ;
- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, sur les plans de formation ;
- qu'au cours de la première de ces réunions qui doit se tenir avant le 1er octobre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- qu'au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- que les documents visés aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou des comités d'établissement et du comité central d'entreprise ou aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;
- que, dans le cas où il existe une commission formation, ses membres recevront les différents documents, 3 semaines au moins avant leur réunion destinée à préparer les travaux et les délibérations du comité ;
- que le comité donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;
- que les délégués syndicaux sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités dans le même délai de 3 semaines au moins.

En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP), quand elles existent, sont tenues informées une fois par an :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
- des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
- de la répartition entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Pour ce faire, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront consultés sur les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur.

L'OPCA de la branche (AGEFOS) transmettra aux entreprises disposant d'institutions représentatives du personnel un double de leurs notices d'information sur la formation professionnelle à destination de ces IRP.

Chapitre XX Dispositions finales

Portée de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Date d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant son dépôt. Pour les entreprises non adhérentes du syndicat patronal signataire, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Révision et dénonciation

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions prévues à l'article L. 2222-5 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires, avec un préavis de 2 mois, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Durée. - Notification. - Publicité. - Extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 20 mai 2010 au 31 mai 2010.

Il sera déposé, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Avenant n° 4 du 16 septembre 2010 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SNEC.

Signataires	
Organisations de salariés	FC CGT ; FS CFTD ; CSFV CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FEC CGT-FO.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant complète les dispositions générales de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est d'une portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou en partie, uniquement dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet du présent avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique ainsi que de déterminer la durée, les conditions de révision et de dénonciation de ladite convention collective.

1. L'article 1.1 de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine est modifié et remplacé comme suit :

« 1.1. Champ d'application professionnel

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés d'un ou de plusieurs magasins de cuisine à usage domestique. Par magasin de cuisine à usage domestique, il convient d'entendre tout point de vente dont l'activité principale est caractérisée par la conception et la réalisation d'un projet de cuisine à usage domestique.

Etant précisé que la conception et la réalisation d'un projet de cuisine à usage domestique impliquent nécessairement la vente de différentes prestations de service, à savoir :

- élaborer un projet répondant au cahier des charges du client ;
- contrôler dimensionnellement et techniquement au domicile du client particulier, la faisabilité du projet d'implantation de la cuisine ;
- délivrer au client les plans de conception et technique contractuels d'implantation ;
- fournir au client un ensemble d'éléments de cuisine, électroménagers et accessoires conforme aux plans de conception et technique contractuels élaborés comme dit ci-dessus ;
- et assurer la pose des éléments ainsi fournis, à l'exception de tous travaux de maçonnerie, de plomberie ou d'électricité.

La présente convention ne s'applique pas :

- aux entreprises dont l'activité principale consiste à fabriquer des éléments de cuisine ;
- aux entreprises dont l'activité principale consiste à vendre des meubles, électroménagers, accessoires sans avoir préalablement conçu et réalisé un projet de cuisine au magasin et chez le particulier ;
- aux entreprises dont l'activité principale consiste à poser ou faire poser des éléments ou équipements de cuisine, électroménagers et accessoires sans avoir préalablement conçu et réalisé un projet de cuisine au magasin et chez le particulier ;
- aux entreprises dont l'activité principale consiste à réaliser des travaux de plomberie, d'électricité ou de pose de carrelages. »

2. Par ailleurs, est ajouté à la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique un article 15 rédigé comme suit :

« Article 15

Durée. - Dénonciation. - Révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve de respecter un préavis minimal de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires. Elle devra également être déposée dans les conditions des articles D. 2231-2 et D. 2231-7 du code du travail.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui la remplace.

La présente convention est également révisable à tout moment par accord des parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles. »

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il pourra être dénoncée par l'ensemble des signataires employeurs ou salariés, sous réserve de respecter un préavis minimal de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est également révisable à tout moment par accord des parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Accord du 17 novembre 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNEC.

Signataires	
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; FCS CGT.

Préambule

En vigueur non étendu

Par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Cet accord s'inscrit dans la dynamique portée par la branche visant à développer et à structurer la formation professionnelle et à améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de sessions de formation et/ou par l'expérience professionnelle (par la voie de la validation des acquis de l'expérience).

Ainsi, afin de répondre plus finement aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de compléter le dispositif certifiant existant par la possibilité de créer des CQP.

Définition et objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Ils sont créés pour la branche des magasins de cuisine à usage domestique par les partenaires sociaux signataires de la convention collective dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre.

Ils sont délivrés pour la branche des magasins de cuisine à usage domestique par la CPNEFP.

Les CQP peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation et/ou par validation des acquis de l'expérience, dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP.

La convention collective prend en compte au niveau de ses classifications les CQP créés.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenus à jour par la CPNEFP et annexés au présent accord.

Création des CQP

Article 2

En vigueur non étendu

La décision de créer, renouveler ou abroger un CQP est prise par la CPN.

Pour ce faire, la CPN s'appuiera en particulier sur les avis et travaux de la CPNEFP.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPN doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- de possibilité d'emplois suffisants ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Mise en œuvre des CQP

Article 3

En vigueur non étendu

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer sur un cahier des charges qui a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre et qui précise obligatoirement :

- la qualification et la dénomination de la certification visée ;
- le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi, et les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- le public visé, les prérequis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les conditions et modalités d'accès au CQP par la VAE ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat et période de professionnalisation ;
- les modalités pratiques de la formation, son coût et ses modes de financement.

Les CQP créés devront faire l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles selon les conditions fixées par la commission nationale des certifications professionnelles.

Pour pouvoir préparer un CQP, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'agrément de la CPNEFP sur la base du cahier des charges précité.

A l'issue de la délivrance des CQP, les organismes de formations doivent adresser à la CPNEFP un bilan comportant notamment :

- le profil de chaque stagiaire (âge, sexe, qualification antérieure) ;
- les modalités de préparation du CQP de chaque stagiaire (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation continue, mode de financement, etc.) ;
- le nom des entreprises employeurs dans le cas de formation en alternance, un compte-rendu des épreuves, les notes obtenues et l'avis du jury.

Délivrance des CQP

Article 4

En vigueur non étendu

Le CQP est délivré par la CPNEFP, au nom de la branche des magasins prestataires de services de cuisine.

L'organisme de formation agréé au titre de la préparation d'un CQP se charge des modalités relatives à l'organisation des sessions d'examen.

Un certificat de qualification professionnelle signé par le président et le vice-président de la CPNEFP est remis au candidat reçu.

Durée des CQP, renouvellement, modification et suppression

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque CQP est créé pour une durée de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelables, après présentation d'un bilan des résultats du CQP, et, de la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné.
2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelable.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPN.

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Champ d'application

Article 6

En vigueur non étendu

Le champ d'application est le territoire français (métropole et départements d'outre-mer).

Le champ d'application professionnel est constitué de l'ensemble des salariés et des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique, publiée au Journal officiel sous le numéro de la brochure 3359.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet au jour de sa signature, pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge lors d'une réunion de CPN, de la demande de modification ou de résiliation.

Extension de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine »

Signataires	
Organisations patronales	SNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; CSFV CFTC ; FEC FO ; FCS CGT.

En vigueur non étendu

Vu l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord du 17 novembre 2011 portant création de certificat de qualification professionnelle,

Reconnaissance du CQP

Article 1er

En vigueur non étendu

La CPN en date du 17 novembre 2011 a validé la création du CQP suivant : « Concepteur vendeur de cuisine ».

Ce CQP est créé pour une période de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelable après présentation d'un bilan des résultats du CQP et de la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné.
2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelable.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutant après décision de la CPN.

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

CQP « Concepteur vendeur de cuisine »

Article 2

En vigueur non étendu

1. Public :

- les salariés de la branche ;
- les jeunes sortant de la formation initiale et ayant au moins un niveau CAP/BEP (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception) ;
- les demandeurs d'emploi (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception) ;
- les salariés en provenance d'une autre branche professionnelle (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception).

2. Prérequis :

- motivation pour les métiers de la vente et de la conception ;
- maîtriser les savoirs de base ;
- avoir un projet professionnel validé dans la vente au particulier ou la conception par une expérience, à défaut par une évaluation en milieu de travail.

3. Articulation :

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de concepteur vendeur de cuisine autour de 6 domaines de compétences :
- travail d'équipe ;
- accueil, l'écoute et la compréhension du client ;
- techniques de vente ;
- connaissance des produits ;
- application de l'organisation du travail défini par l'employeur ;
- conception d'un projet ;
- d'un programme de formation composé de 2 blocs, pour une durée totale de 385 heures (soit 55 jours de formation, validation comprise, étendus sur une période de 6 mois à 12 mois) en centre de formation.

4. Unités et modules :

Unité 1 : vente et conseil, 175 heures

Module : étude du marché et marketing (14 heures) :

- le marché de la cuisine ;
- les principes de marketing ;
- la méthodologie.

Module : technique de vente (140 heures) :

- accueil, découverte des besoins ;
- présentation des produits et des services ;
- présentation d'un projet personnalisé ;
- vente d'une prestation de services ;
- conseil et traitement des objections ;
- négociation ;
- conclusion ;
- communication.

Module : réglementation liée à la vente d'un projet de cuisine (7 heures) :

- droit de la consommation ;
- droit civil ;
- réglementation liée à l'octroi de la TVA à taux réduit ;
- documents types réglementaires ;

Module : connaissance de produit (14 heures).

- les matériaux et les normes éco responsables ;

Unité 2 : Etude technique, 196 heures

Module : conception technique (91 heures) :

- diagnostic et analyse technique de la pièce cuisine ;
- métrés ;
- électricité, ventilation, gaz ;
- fournitures, électroménager, accessoires ;
- sécurité et normes ;
- devis et plan technique.

Module : dessin appliqué à la cuisine (105 heures) :

- dessin technique ;
- conception assistée par ordinateur ;
- implantation ;
- élévation ;
- perspective ;
- décoration (ombre, couleur, décoration, texture...).

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Article 2

En vigueur non étendu

La CPNEFP en date du 17 novembre 2011 a validé le cahier des charges pédagogique de ce CQP.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et extension de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 16 février 2012 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le SNEC,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FCS CGT ; La FNECS CFE-CGC ; La FS CFDT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Cet avenant modifie les dispositions générales dudit accord.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Financement par l'OPCA des contrats de professionnalisation

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 4 du chapitre VIII de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 4 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 4

Financement par l'OPCA des contrats de professionnalisation

4.1. Contrats de professionnalisation de qualifications non prioritaires

Les contrats de professionnalisation non prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

4.2. Contrats de professionnalisation de qualifications prioritaires

Les contrats de professionnalisation prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

3.2. Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 du chapitre IV de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 2 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 2

Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Ces entreprises sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation qui s'élève à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 90 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 10 % de la masse salariale brute affectés au plan de formation restants peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail. »

3.3. Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 3 du chapitre IV de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 3 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 3

Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, soit 0,5 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 50 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affectés au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 50 % de la masse salariale brute affectés au plan de formation restants peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

Enfin, elles versent au FONGECIF 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du CIF ainsi que, le cas échéant, la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse les seuils de 10 ou 20 salariés, des mesures de lissage sont mises en place selon les modalités définies aux articles L. 6331-15 et L. 6331-16 du code du travail. »

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant n° 6 du 16 février 2012 relatif à l'indemnité de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	Le SNEC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; La FEC FO ; La FCS CGT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière d'indemnité de licenciement.

Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 7.1.1 de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique qui est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« 7.1.1. Salariés ouvriers, employés et agents de maîtrise

L'indemnité est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité versée sera proratisée en fonction de l'ancienneté réelle à la date de fin du préavis. »

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant n° 7 du 16 février 2012 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Le SNEC,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FCS CGT ; La FNECS CFE-CGC ; La FS CFTD ; La FEC FO,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de classification.

Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 13.2 de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique pour y insérer l'emploi repère de décorateur. L'article 13.2 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit.

« Article 13.2

Emplois repères répartis par filière d'activités

Niveau	Échelon	Administratif	Commercial	Technique
I	1			Agent de nettoyage Manutentionnaire Livreur
	2	Employé administratif	Hôte d'accueil	Réceptionniste
	3	Aide-comptable titulaire d'un CAP	Hôte d'accueil - Vendeur de produits accessoires	Poseur débutant Chauffeur-livreur Magasinier Dessinateur Mètreur
II	1	Assistant comptable titulaire d'un bac pro Assistant administratif titulaire d'un bac pro	Concepteur vendeur débutant Concepteur dessinateur Assistant commercial	Poseur avec CQP (poseur) Responsable de dépôt
	2	Assistant administratif confirmé Assistant comptable confirmé Secrétaire planning	Concepteur vendeur avec CQP ou titre professionnel	Poseur Mètreur (administration des ventes)
	3	Secrétaire administratif confirmé, sans BTS Secrétaire planning confirmé	Assistant commercial confirmé Concepteur vendeur ayant moins de 3 ans d'expérience professionnelle et sans CQP ou titre professionnel	Poseur confirmé sans CQP (poseur)
III	1	Comptable titulaire d'un BTS Employé de communication	Concepteur vendeur confirmé et sans CQP ou titre professionnel	Poseur confirmé avec CQP (poseur)
	2	Informaticien Formateur à la vente de la cuisine Comptable confirmé titulaire d'un BTS	Concepteur vendeur confirmé avec CQP (concepteur vendeur) ou titre professionnel	
	3	Informaticien confirmé Formateur à la vente de la cuisine confirmé	Concepteur vendeur confirmé avec CQP (concepteur vendeur) ou titre professionnel et titulaire d'un BTS de vente Concepteur vendeur confirmé avec CQP (décorateur de cuisine) et sans CQP (concepteur vendeur)	
IV	1		Concepteur vendeur Décorateur avec les CQP (concepteur vendeur et décorateur de cuisine)	Conducteur de travaux Responsable de planning Responsable technique
	2		Concepteur vendeur Décorateur confirmé avec les CQP (concepteur vendeur et décorateur de cuisine)	Responsable de planning confirmé Responsable technique confirmé (salarié ne dirigeant pas d'équipe)
V Position agent de maîtrise	1	Assistant de direction Chargé de communication	Chef des ventes Responsable de magasin sans être gestionnaire de centre de profit Chargé d'affaires prescripteur	Chef poseur (dirigeant une équipe) Conducteur de travaux confirmé
	2	Assistant de direction confirmé Responsable administratif et financier	Chef des ventes confirmé ou chef de ventes avec CQP Chargé d'affaires prescripteur confirmé	Chef poseur confirmé ou chef poseur avec CQP (chef poseur)
VI Position cadre	1	Responsable de communication		
	2			
VII Position cadre			Directeur des ventes (responsable des ventes de plusieurs magasins), emploi acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP, soit ayant un niveau 3 de l'éducation nationale	
VIII Position cadre			Directeur de magasin gestionnaire de centre de profit, emploi acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP (gestion de centre profit)	
IX Position cadre		Directeur administratif et financier Directeur des ressources humaines	Directeur des réseaux Directeur de groupes de magasins	
X Position cadre			Directeur général salarié	
Hors classement			Dirigeant salarié	

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant n° 2 du 18 octobre 2012 à l'accord du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Décorateur de cuisine »

Signataires	
Organisations patronales	SNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; FCS CGT.

En vigueur non étendu

Vu l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord du 17 novembre 2011 portant création de certificat de qualification professionnelle,

Reconnaissance du CQP

Article 1er

En vigueur non étendu

La CPN en date du 18 octobre 2012 a validé la création du CQP suivant : « Décorateur de cuisine ».

Ce CQP est créé pour une période de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelable, après présentation d'un bilan des résultats du CQP, et de la présentation d'une note d'opportunité, qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné ;
2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelable.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutant après décision de la CPN ;

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

CQP « Décorateur de cuisine »

Article 2

En vigueur non étendu

1. Public

Aux salariés de la branche avec 3 ans d'expérience professionnelle dans le secteur de la vente de cuisine.

Aux demandeurs d'emploi avec une expérience professionnelle de 3 ans validée dans le domaine de la vente de cuisine ou de la décoration.

Aux salariés qui détiennent le CQP de concepteur vendeur de cuisine ou le titre professionnel de vendeur agenceur de cuisine enregistré au RNCP.

2. Prérequis

CQP « Concepteur vendeur de cuisine » ou le titre professionnel de vendeur agenceur de cuisine enregistré au RNCP ou 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la vente de cuisine et de la décoration.

3. Articulation

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de décorateur de la pièce cuisine (7 domaines de compétences) :

- travail d'équipe ;

- accueil, écoute et compréhension du client et de son environnement ;

- simulation par l'outil informatique ;

- connaissances des produits ;

- organisation de son temps de travail ;

- conception d'un projet ;

- vente additionnelle au niveau décoration ;

- d'un programme de formation composé de 3 unités pour un total de 6 modules, pour une durée globale de 140 heures étendue sur une période de 4 mois à 12 mois.

4. Unités et modules

Objectifs :

- connaître la profession de décorateur ;

- découvrir les matériaux, la matière et la lumière, le produit sur mesure ;

- choisir des éléments pour la pièce cuisine (meubles, électroménagers, accessoires, éviers, robinetterie, sols et mur), assortir des couleurs, conseiller en

décoration et définir le style ;

- optimiser une implantation tant sur le plan de l'esthétisme que de la fonctionnalité ;
- réaliser une analyse ergonomique adaptée au client et à sa pièce cuisine ;
- maîtriser les tendances actuelles et les logiques de conception ;
- acquérir des notions d'architecture d'intérieur, de décoration et de protection de l'environnement ;
- proposer une simulation personnalisée.

Unité 1

Styles et tendances (90 heures)

1. Module : les styles les plus courants

- le décor, le mobilier, les bois, les luminaires à différentes époques ;
- les différents styles et leurs associations ;
- les différents concepts.

2. Module : les ambiances

- les différentes ambiances de pièces à vivre ;
- les couleurs (influences, associations) ;
- l'éclairage ;
- les peintures ;
- les sols et murs ;
- les différents matériaux.

3. Module : les tendances dans l'univers de la cuisine et de la décoration

- les styles de vie ;
- les grandes tendances ;
- l'environnement de la pièce cuisine.

4. Module : l'actualité de la décoration

- l'histoire de la décoration ;
- le mobilier du XXI^e siècle ;
- les matières ;
- les nouveautés en matière d'ergonomie.

Unité 2

Projet (40 heures)

5. Module : la réalisation du projet

- la lecture et l'analyse des plans ;
- les outils numériques ;
- l'implantation ;
- l'élévation et la perspective (en 3D).

Unité 3

Vente de conseils en décoration (10 heures)

6. Module : différentes ventes additionnelles (produits de l'habitat, de l'aménagement et de conseil en décoration)

Entreprise :

Un tuteur est nommé dans chaque entreprise et suit une formation de tuteur de 14 heures (voir programme joint en annexe).

Un livret pédagogique est mis en place pour contractualiser le lien entre le responsable pédagogique, le tuteur et la personne en contrat de professionnalisation.

Les objectifs travaillés en centre de formation sont appliqués en entreprise et des entretiens réguliers ont lieu entre les 3 parties pour vérifier l'atteinte de ceux-ci.

Examen final / Validation :

La formation et l'évaluation : trois acteurs au centre de la démarche.

Trois types d'acteurs interviennent dans la formation des candidats au CQP :

- le chef d'entreprise ou le responsable du magasin ;
- le tuteur du candidat au CQP ;
- l'organisme de formation homologué.

A l'issue de son parcours, le candidat est évalué par l'organisme de formation, par son tuteur et par un représentant de la profession. Il appartient à l'organisme de formation de concevoir les supports nécessaires à cette évaluation en adéquation avec le cahier des charges du CQP produit par la branche. L'évaluation en organisme de formation peut notamment être organisée autour de mises en situation.

Examen : épreuve de vente et de dessin technique en présence de jury professionnel du secteur de la cuisine.

Unités et modules capitalisables sur 3 ans.

Dossier professionnel.

Livret de suivi (tuteur / formateur).

Contrôle continu des connaissances.

L'évaluation s'opère au travers de grilles comportant des critères définis par la branche et dont la maîtrise doit être appréciée sur 5 niveaux :

- effectue la tâche en totale autonomie ;
- effectue la tâche en la maîtrisant ;
- effectue la tâche sans une totale aisance ;
- n'est capable d'effectuer la tâche que partiellement ;
- n'est pas capable d'effectuer la tâche.

Les trois premiers niveaux signifient que le candidat est apte.

Les critères d'évaluation établis par la branche expriment à la fois des compétences pouvant être observées en situation professionnelle et des connaissances devant donner lieu à un contrôle.

Un jury d'évaluation finale :

La validation du CQP comprend deux phases :

- une phase d'évaluation en organisme de formation pour chacun des modules, (contrôle continu) réalisée par un jury composé de formateurs du centre intervenants de la formation du candidat, du tuteur du candidat et d'un représentant de la profession ;
- une phase d'évaluation finale au travers d'un entretien devant un jury.

Le jury d'évaluation finale se compose :

- d'un chef d'entreprise devant connaître le programme du CQP ;
- d'un salarié de la branche disposant de 3 ans d'expérience ;
- une tierce personne qualifiée (cf. homologation).

Le jury désigne un président de jury avant le démarrage de l'évaluation.

Le CQP est délivré et signé par le président et le vice-président de la CPNEFP sur recommandation du jury d'évaluation finale.

La validation des CQP est organisée de manière modulaire, chaque unité de formation (ou modules capitalisables) peut être validée indépendamment des autres avec une durée de validité de 3 ans.

Le bénéfice d'un module validé est acquis pour une durée de 3 ans si le candidat reste dans la profession. La validation totale du CQP doit intervenir au maximum dans les 3 ans suivant la validation du premier module obtenu dans le cadre du CQP.

Organisation de la formation :

Elle est modulaire avec un nombre de modules capitalisables par unité de formation, les certifications partielles sont valides pour une durée de 3 ans afin de permettre aux candidats d'obtenir son CQP en plusieurs étapes et/ou en VAE.

La formation se décompose en 2 unités de formation, qui sont ensuite modularisées et planifiées pour permettre l'accueil de plusieurs typologies de public (contrats en alternance : contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage, plan de formation, droit individuel à la formation...).

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Article 3

En vigueur non étendu

La CPNEFP en date du 18 octobre 2012 a validé le cahier des charges pédagogiques de ce CQP.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et extension de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail, et fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 2 du 27 mars 2013 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le SNEC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FCS CGT,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Cet avenant modifie les dispositions générales dudit accord.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet du présent avenant

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 4 du chapitre VIII de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 4 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 4

Financement par l'OPCA des contrats de professionnalisation

4.1. Contrats de professionnalisation de qualifications non prioritaires

Les contrats de professionnalisation non prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou

réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;

- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

4.2. Contrats de professionnalisation de qualifications prioritaires

Les contrats de professionnalisation prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;

- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

3.2. Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 du chapitre IV de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle et de rajouter un article 4 sur le taux de prélèvement du FPSPP.

L'article 2 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 2

Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Ces entreprises sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation qui s'élève à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 90 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 10 % des 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation restant peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail. »

« Article 4

Imputation du taux de prélèvement du FPSPP pour les entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Le taux de prélèvement du FPSPP sera imputé sur la partie de la collecte des 90 % des 0,9 % de la masse salariale brute affectée au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche. »

3.3. Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 3 du chapitre IV de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 3 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 3

Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, soit 0,5 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 50 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 50 % des 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation restant peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

Enfin, elles versent au FONGECIF 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du CIF ainsi que, le cas échéant, la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse les seuils de 10 ou 20 salariés, des mesures de lissage sont mises en place selon les modalités définies aux articles L. 6331-15 et L. 6331-16 du code du travail. »

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant n° 3 du 15 mai 2014 relatif au CQP « Poseur de cuisine »

Signataires	
Organisations patronales	SNEC.

Signataires	
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO.

En vigueur non étendu

Vu l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord du 17 novembre 2011 portant création de certificats de qualification professionnelle,

Reconnaissance du CQP

Article 1er

En vigueur non étendu

La CPN en date du 19 septembre 2013 a validé la création du CQP suivant : « Poseur de cuisine ».

Ce CQP est créé pour une période de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelables, après présentation d'un bilan des résultats du CQP et d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné ;
2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelables.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPN ;

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité ; auquel cas, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

1. Public

Salariés de la branche avec 3 ans d'expérience professionnelle dans le secteur de la pose de cuisine dans le cadre de la VAE.

Salariés de la branche.

Demandeurs d'emploi ayant une première expérience professionnelle.

Les jeunes ou demandeurs d'emploi sortant de la formation et ayant au moins un niveau CAP/BEP technique (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la pose de cuisine).

2. Prérequis

Etre issu d'une formation professionnelle de type CAP, BEP ou bac pro.

Aptitudes manuelles, sens de l'organisation et du contact.

3. Articulation

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de poseur de cuisine. Six domaines de compétences :
- travail d'équipe ;
- accueil, écoute et compréhension du client et de son environnement ;
- connaissance des matériaux ;
- connaissance des techniques de pose ;
- organisation de son temps de travail ;
- connaissance des normes techniques en vigueur ;
- d'un programme de formation composé de 4 unités et de 11 modules pour une durée globale de 312 heures étendue sur une période de 11 mois.

Présentation des unités

En vigueur non étendu

Unité 1

Technique : préparation de chantier (63 heures)

Module 1. Découverte du métier et de l'outillage de poseur de cuisine (7 heures).

Module 2. Métré, réalisation et lecture de plans techniques et normes (35 heures).

Module 3. Sécurité, certificat SST (21 heures).

Unité 2

Technique : pose d'éléments de cuisine (170 heures)

Module 4. Technique de base d'installation de cuisine (35 heures).

Module 5. Menuiserie, finitions (35 heures).

Module 6. Bâti, coffrage (30 heures).

Module 7. Connaissance normes électriques (14 heures).

Module 8. Raccordement eau et gaz, après intervention d'un professionnel du corps de métier (35 heures).

Unité 3

Technique : intégration d'électroménager encastrable (21 heures)

Module 9. Electroménager (21 heures).

Unité 4

Gestion de l'activité (51 heures)

Module 10. Gestion de l'activité, travaux de fin de chantier, des SAV (16 heures).

Module 11. Communication (35 heures).

Evaluation finale : 7 heures.

Présentation des modules

Unité 1

Technique : préparation de chantier (63 heures)

Module 1. Découverte du métier et de l'outillage de poseur de cuisine (7 heures) :

- la fonction de poseur ;
- les exigences liées au métier et à l'entreprise ;
- la présentation de l'outillage.

Module 2. Métré, réalisation et lecture de plans techniques et normes (35 heures) :

- la documentation : copie du bon de commande, plan à l'échelle, perspective, plan technique, élévation murale, spécificité de la pose ;
- la dépose de la cuisine à remplacer ;
- le métré, la lecture du plan de conception et du plan technique du concepteur-vendeur ;
- les angles de la pièce et la qualité des supports muraux ;
- les dossiers en vue de préparer la pose (plans, fiches d'intervention de la pose et certificat de fin de travaux) ;
- les différents matériaux de supports muraux : évaluer leur qualité et choisir le matériel adapté à ceux-ci ;
- la préparation du matériel et de l'outillage nécessaires à la réalisation de la pose ;
- la préparation des caissons meubles et vérification de leur état ;
- le signalement des écarts éventuels au magasin ;
- les différents éléments constitutifs d'une cuisine (meuble, électroménagère et accessoire).

Contrôle continu et final (modules 1 et 2)

Examen final (épreuve technique pratique et écrite) :

- épreuve écrite : 30 min, lecture de plan ;
- épreuve pratique : 30 min, réalisation d'un métré avec des contraintes techniques.

Module 3. Sécurité, certificat SST (21 heures) :

- la préparation et la protection de la zone de travail ;
- l'application des normes de sécurité et d'hygiène au travail en tenant compte des spécificités liées au secteur d'activité ;
- la sécurisation de la zone de travail en respectant les espaces de vie du client ;
- le programme SST (sauveteur secouriste du travail), en lien avec le métier ;
- l'ergonomie au travail ;
- le port des charges ;
- l'utilisation de l'outillage et des appareils électroportatifs.

Evaluation du module : certificat de sauveteur secouriste du travail.

Unité 2

Technique : pose d'éléments de cuisine (170 heures)

Module 4. Technique de base de pose de cuisine (35 heures) :

- le traçage de l'emplacement de chaque élément ;
- le montage à blanc (montage sans assemblage), l'alignement des meubles bas selon le plan, en repérant le point de départ de pose ;
- l'assemblage des meubles et du plan de travail ;
- la mise à niveau des meubles ;
- la pose des meubles en tenant compte du support ;
- le plan technique ;
- le plan en perspective ;
- le repérage dans l'espace ;
- les différents matériaux utilisés dans la fabrication de meubles de cuisine (bois, polymères, stratifié...) et les différents supports muraux (Placoplâtre, parpaing, brique) dans la réalisation de la pose ;
- les techniques d'ajustage (affleurage, équerrage, faux aplomb, niveaux) ;
- les différents matériaux utilisés dans la fabrication des plans de travail (bois massif, stratifié, résines, marbre, pierre de lave, béton, granit reconstitué, matériaux de synthèse, Inox, verre...) ;
- l'utilisation de l'outillage ;
- l'implantation de la cuisine dans le respect du cahier des charges ;
- le fixage des caissons avec différentes contraintes techniques ;

Examen final :

- contrôle continu en cours de formation dans le cadre des ateliers de travaux pratiques ;
- évaluation en fin de module en atelier ;
- technique :
 - épreuve pratique en atelier : 30 minutes en présence du jury ;
 - à partir d'un dossier technique, réalisation d'un montage à blanc de 3 ou 4 meubles avec contraintes techniques.

Module 5. Menuiserie/finitions (35 heures) :

- les techniques de coupe d'onglet ;
- les formes géométriques : quadrilatère, cercle, et les découper avec l'outillage approprié ; vérifier les quadrilatères avec les diagonales ;
- les techniques de découpe du bois et des autres matériaux aux finitions requises ;
- la découpe et l'installation des fileurs (de caissons ou de façades) ;
- les techniques de coupes spéciales et des placages de chants ;
- les techniques de découpe du bois et des autres matériaux aux finitions requises ;

- les angles ;
- le traçage des découpes (plaque de cuisson, de l'évier...) ;
- la pose du plan de travail ;
- les découpes, les joints sur le plan de travail et le mur ;
- la pose d'une alaise ;
- les traçage, découpage, assemblage et pose des corniches, des cache-lumière, des plinthes, étagères décoratives, baldaquin, balustre, joue, crédence, panneau décoratif... ;
- le raccordement des éclairages ;
- les perçage, fraisage et emplacement des charnières ;
- la pose des tablettes ;
- le montage des portes, des tiroirs, de la visserie et des poignées ;
- l'intégration des accessoires et les aménagements intérieurs ;
- la pose des cache-vis et des accessoires de finition ;
- le débit linéaire ;
- le nettoyage de la pièce cuisine avec le matériel approprié ;
- les techniques de découpes spéciales et de placages de chants ;
- l'utilisation d'une manière appropriée des appareils électroportatifs ;
- les techniques de découpe du bois et des autres matériaux aux finitions requises ;
- les techniques de réparation des matériaux dans le cadre du suivi après-vente.

Examen final :

- technique :
- épreuve pratique en atelier : 30 minutes en présence du jury ;
- réalisation d'une modification de meubles, plan de travail, placage de chants... ;
- contrôle en cours de formation : réalisation d'installations en atelier ;
- évaluation en fin de module en atelier plus examen final.

Module 6. Bâti, coffrage (30 heures) :

- la pose des différents matériaux en plan de travail et en crédence ;
- le traçage, la découpe et la pose de la crédence (bois, verres, Inox, stratifié...) ;
- la pose des joints ;
- les plans de travail pour assemblage entre eux en angle ;
- l'étanchéité des découpes, les assemblages et les affleurements ;
- l'ajustage des plans de travail pour les assembler entre eux en angle.

Contrôle continu en cours de formation dans le cadre des ateliers de travaux pratiques :

- réalisation de plans de travail en carrelage ;
- réalisation de bâtis (hottes, niches, etc.).

Evaluation finale : en fin de module en chantier.

Module 7. Connaissance des normes électriques (14 heures) :

- les normes en vigueur applicables à l'électricité :
- apports théoriques et technologiques ;
- les limites de l'intervention du poseur de cuisine :
- mise en pratique ;
- l'état des lieux de la pièce cuisine, la vérification de conformité par rapport aux normes en vigueur ;
- la validation et la vérification que les travaux sous la responsabilité du client ont bien été réalisés conformément aux plans techniques ;
- la signalisation des écarts selon la procédure du magasin ;
- la confirmation au client du champ de son intervention ;
- le respect des règles de raccordement : section de câbles, calibres de protection, différentiels.

Examen final :

- contrôle continu en atelier lors des travaux pratiques de pose de cuisine ;
- préparation de l'habilitation électrique et certification.

Module 8. Raccordement eau et gaz (35 heures) :

- connaissance des normes en vigueur : gaz et ventilation ;
- vérification que les travaux placés sous la responsabilité du client ont bien été réalisés conformément aux plans techniques et aux normes en vigueur ;
- utiliser les matériaux et l'outillage de plomberie :
- raccords mécaniques, soudés, plastiques ;
- travail du cuivre, PVC, polyéthylène ;
- pose éviers, robinetterie ;
- raccordement éviers, lave-vaisselle, lave-linge.

Evaluation :

- contrôle continu en cours de formation dans le cadre des ateliers de travaux pratiques ;
- évaluation lors de la réalisation du module en atelier plus examen final.

Unité 3

Technique : intégration d'électroménager encastrable (21 heures)

Module 9. Electroménager (21 heures) :

- raccordement de la plaque de cuisson (plaques de cuisson : électrique et gaz), fours électriques, gaz et bois fournis ;
 - raccordement du tuyau de gaz flexible (obligation de garantie à vie) ;
 - pose d'une hotte (tiroir, escamotable, casquette, décorative, sur filot central, groupe) ;
 - ajustage dans les colonnes du réfrigérateur et du four (réfrigérateur : mixte, froid ventilé, américain avec portes à glissière) ;
 - habillage des appareils électroménagers encastrables ou non.
1. Les caractéristiques techniques des appareils électroménagers.
 2. Les notices d'installation des différents fabricants.
 3. Les techniques d'intégration des différents appareils électroménagers.
 4. Les normes électriques applicables à la pose de chaque appareil et les règles de ventilation.

- l'outillage approprié ;

- les modalités d'intégration des appareils d'une pose dans le respect des normes.

Examen final : QCM :

- épreuve écrite : 30 minutes ;

- contrôle en cours de formation :

- intégration de tous les types d'appareils en atelier lors des travaux pratiques et de pose de cuisine.

Unité 4

Gestion de l'activité (51 heures)

Module 10. Gestion de l'activité, travaux de fin de chantier, gestion des SAV (16 heures) :

- les pièces constitutives des dossiers ;
- le certificat de fin de travaux ou procès-verbal de réception ;
- les dossiers de pose ;
- les plannings d'activité ;
- les plannings du SAV éventuel avec le donneur d'ordres ;
- les différents éléments constitutifs d'un dossier client : plan technique, bon de commande, bon de livraison, perspective... ;
- la conformité des travaux pour confirmer la réalisation de la pose ;
- les tableaux de bord de pose de cuisine et de SAV ;
- les documents types (courriers, tableaux...) à partir de l'outil informatique ;
- l'optimisation de son activité en hiérarchisant les tâches ;
- les conditions générales de services de pose du contrat type recommandé par la profession de la cuisine ;
- la gestion de son activité, ses clients, son planning, ses dossiers en autonomie ;
- les procédures de suivi et de réalisation des interventions de SAV.

Evaluation par le tuteur en entreprise : grille « tâches réalisées en entreprise ».

- deux grilles d'évaluation à 2 mois et 6 mois de formation sont envoyées à l'entreprise pour suivre la progression du stagiaire (évaluation formative) ;
- au 9e mois, une évaluation normative est envoyée à l'entreprise ;
- cette note rentre dans le total des notes obtenues à l'examen final et au contrôle continu (grilles jointes).

Module 11. Communication (35 heures) :

- prise de contact avec le client ;
- prise de contact avec le client avant le chantier ;
- présentation de l'entreprise et expliquer son intervention ;
- langage professionnel ;
- validation avec le client de l'intervention prévue à l'aide du dossier technique ;
- présentation de la pièce cuisine au client ;
- écoute des clients en fonction de leurs interrogations et suggestions ;
- mise en service des appareils électroménagers et des éléments meubles (contrôle du fonctionnement et démonstration de leur utilisation) ;
- éléments nécessaires à la vérification du chantier ;
- documentation de réception de chantier ;
- communication avec le concepteur-vendeur ;
- récupération du dossier (plans techniques et conception au sol et à l'élévation à l'échelle, descriptif des éléments, perspective) en magasin avant la réalisation de la pose ;
- vérification du dossier complet ainsi que du certificat de fin de travaux après la réalisation de la pose ;
- vérification de la mise en conformité aux normes en vigueur et dans l'hypothèse où la situation n'est pas conforme, prévenir le concepteur-vendeur ;
- sa fonction et ses responsabilités dans le processus de qualité et de satisfaction du client consommateur ;
- instructions fournies par le concepteur-vendeur et assurer leur bonne fin en étroite collaboration avec ce dernier ;
- informations nécessaires (anomalies, modifications demandées, remarques des clients, suggestions d'améliorations...) ;
- erreurs éventuelles de chiffrage en temps de pose.

Evaluation continue :

- capacité à synthétiser des informations et à réaliser un bilan d'activité ;
- capacité à décrire son activité ;
- vérifier que le candidat réalise la pose recommandée par la profession de la cuisine ;
- vérifier l'aptitude à la communication du candidat.

Examen final : épreuve orale de soutenance du dossier professionnel, échange avec le jury (30 minutes).

Approbation du cahier des charges pédagogiques

En vigueur non étendu

La CPNEFP en date du 17 novembre 2011 a validé le cahier des charges pédagogiques de ce CQP.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail, et fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 4 du 16 avril 2015 relatif au CQP « Chef des ventes »

Signataires	
Organisations patronales	SNEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; CGT CDS.

En vigueur non étendu

Vu l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord du 17 novembre 2011 portant création de certificat de qualification professionnelle,

Reconnaissance du CQP

Article 1er

En vigueur non étendu

La CPN en date du 25 février 2015 a validé la création du CQP suivant : « Chef des ventes ».

Ce CQP est créé pour une période de 5 ans.

Au terme de cette période initiale de 5 ans, le CQP est :

1. Soit reconduit par la CPN pour une durée de 5 ans renouvelable, après présentation d'un bilan des résultats du CQP, et la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné ;
2. Soit reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de 5 ans renouvelable ;

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPN.

3. Soit supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

CQP « Chef des ventes »

Article 2

En vigueur non étendu

1. Public

Salariés de la branche.

Demandeurs d'emploi (avec un projet professionnel validé dans le domaine de l'animation commerciale).

Ses salariés en provenance d'une autre branche professionnelle (avec un projet professionnel validé dans le domaine de l'animation commerciale).

2. Prérequis

Deux années d'expérience dans la vente de cuisines ou dans l'animation d'équipe de vente quel que soit le secteur d'activité.

Titulaire du titre professionnel vendeur agenceur de cuisines ou CQP « Concepteur vendeur de cuisines ».

3. Articulation

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de chef des ventes, à savoir autour de six domaines de compétences :
- chef des ventes ;
- droit du travail et droit social ;
- recrutement et intégration des équipes ;
- animation de l'équipe commerciale ;
- encadrement des collaborateurs ;
- développement des compétences et performances ;
- d'un programme de formation composé de deux unités de formation (chaque unité est composée de quatre modules) et de 1 journée de validation.

Ce qui représente un dispositif de 154 heures, soit 22 jours répartis sur une période de 3 mois à 9 mois (Unité 1 « Outils de pilotage » : 56 heures ; Unité 2 « Management » : 91 heures ; validation : 7 heures).

4. Unités de module

Unité 1

Outils de pilotage (56 heures)

Module 1. Chef des ventes (21 heures) :

- définition du poste ;
- rôle du chef des ventes ;
- responsabilités, devoirs, objectifs ;
- communication interpersonnelle ;

- gestion du temps et des priorités ;
- leadership.

Module 2. Droit (7 heures) :

- droit du travail, droit social et droit sociétal dans le cadre de la fonction de chef des ventes ;
- risques psychosociaux ;
- règles de l'entreprise, respect de la politique qualité et de la sécurité de l'entreprise.

Module 3. Politique commerciale (14 heures) :

- organisation, application, animation et contrôle ;
- animation commerciale : opérations commerciales et mise en œuvre ;
- outils de vente (exposition, catalogue...).

Module 4. Analyse de l'activité commerciale (14 heures) :

- veille concurrentielle ;
- tableaux de bord, indicateurs ;
- analyse des indicateurs, plan d'action.

Unité 2

Management (91 heures)

Module 1. Recrutement et intégration des équipes (21 heures) :

- recrutement :
- identification des besoins ;
- adaptation des fiches de postes ;
- techniques et modes de recrutement (sourcing, diffusion d'offres, entretiens, tests...) ;
- entretien d'embauche ;
- intégration des nouveaux salariés :
- accueil et planning d'intégration ;
- transmission des valeurs de l'entreprise ;
- formation des nouveaux salariés.

Module 2. Animation collective de ses collaborateurs (28 heures) :

- techniques d'animation d'équipe :
- techniques de communication, de régulation ;
- animation de réunions ;
- accompagnement et motivation des commerciaux sur le terrain :
- analyse des plans d'action ;
- formation des commerciaux ;
- définition et mise en place de défis commerciaux.

Module 3. Encadrement individuel des collaborateurs (28 heures) :

- entretiens de pilotage d'activité ;
- reconnaissance et motivation ;
- entretiens de régulation, recadrage.

Module 4. Développement des compétences et performances (14 heures) :

- entretien individuel de progrès annuel ;
- plan d'action annuel ;
- plan de formation.

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Article 3

En vigueur non étendu

La CPNEFP en date du 25 février 2015 a validé le cahier des charges pédagogiques de ce CQP.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

En vigueur non étendu

Certification de qualification professionnelle « Chef des ventes »

Objectifs :

La création d'un certificat de qualification professionnelle a pour objectif de répondre à l'évolution des métiers du secteur de la cuisine à usage domestique qui confère à la filière commerciale des responsabilités accrues, le chef des ventes devenant un acteur primordial dans les magasins.

Il est apparu déterminant de valoriser le rôle du chef des ventes et de renforcer sa fonction de professionnel auprès de l'équipe et du client.

Public :

- les salariés de la branche ;
- les demandeurs d'emploi (avec un projet professionnel valide dans le domaine de l'animation commerciale) ;
- les salariés en provenance d'une autre branche professionnelle (avec un projet professionnel valide dans le domaine de l'animation commerciale).

Prérequis :

- 2 années d'expérience dans la vente de cuisines ou dans l'animation d'équipe de vente quel que soit le secteur d'activité ;
- titulaire du titre professionnel « Vendeur agenceur de cuisines » ou CQP « Concepteur vendeur de cuisines ».

Modalités de recrutement :

- entretien de motivation ;
- test de positionnement ;
- étude de la lettre de motivation du candidat ;
- étude du CV du candidat.

Contenu du certificat de qualification professionnelle « Chef des ventes »

Modalité de définition du certificat de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de chef des ventes autour de six domaines de compétences :
- chef des ventes ;
- droit du travail et droit social ;
- recrutement et intégration des équipes ;
- animation de l'équipe commerciale ;
- encadrement des collaborateurs ;
- développement des compétences et performances ;
- d'un programme de formation composé de deux unités de formation (chaque unité est composée de quatre modules) et de 1 journée de validation.

Ce qui représente un dispositif de 154 heures, soit 22 jours répartis sur une période de 3 mois à 9 mois.

Unité 1. Outils de pilotage (56 heures) ;

Unité 2. Management (91 heures) ;

Validation (7 heures).

Unité 1. - Outils de pilotage (56 heures)

Module 1. Chef des ventes (21 heures) :

- définition du poste ;
- rôle du chef des ventes ;
- responsabilités, devoirs, objectifs ;
- communication interpersonnelle ;
- gestion du temps et des priorités ;
- leadership.

Module 2. Droit (7 heures) :

- droit du travail, droit social et droit sociétal dans le cadre de la fonction de chef des ventes ;
- risques psychosociaux ;
- règles de l'entreprise, respect de la politique qualité et de la sécurité de l'entreprise.

Module 3. Politique commerciale (14 heures) :

- organisation, application, animation et contrôle ;
- animation commerciale : opérations commerciales et mise en œuvre ;
- outils de vente (exposition, catalogue...).

Module 4. Analyse de l'activité commerciale (14 heures) :

- veille concurrentielle ;
- tableaux de bord, indicateurs ;
- analyse des indicateurs, plan d'action.

Unité 2. - Management (91 heures)

Module 1. Recrutement et intégration des équipes (21 heures) :

- recrutement :
- identification des besoins ;
- adaptation des fiches de postes ;
- techniques et modes de recrutement (sourcing, diffusion d'offres, entretiens, tests...) ;
- entretien d'embauche ;
- intégration des nouveaux salariés :
- accueil et planning d'intégration ;
- transmission des valeurs de l'entreprise ;
- formation des nouveaux salariés.

Module 2. Animation collective de ses collaborateurs (28 heures) :

- techniques d'animation d'équipe ;
- techniques de communication, de régulation ;

- animation de réunions ;
- accompagnement et motivation des commerciaux sur le terrain ;
- analyse des plans d'action ;
- formation des commerciaux ;
- définition et mise en place de défis commerciaux.

Module 3. Encadrement individuel des collaborateurs (28 heures) :

- entretiens de pilotage d'activité ;
- reconnaissance et motivation ;
- entretiens de régulation, recadrage.

Module 4. Développement des compétences et performances (14 heures) :

- entretien individuel de progrès annuel ;
- plan d'action annuel ;
- plan de formation.

Validation (7 heures)

Entreprise

Un tuteur est nommé dans chaque entreprise et suit une formation de tuteur de 14 heures. Un livret pédagogique est mis en place pour contractualiser le lien entre le responsable pédagogique, le tuteur et la personne en formation.

Les objectifs travaillés en centre de formation sont appliqués en entreprise et des entretiens réguliers ont lieu entre les trois parties pour vérifier l'atteinte de ceux-ci.

Formation et évaluation : trois acteurs au centre de la démarche

Trois types d'acteurs interviennent dans la formation des candidats au certificat de qualification professionnelle :

- le chef d'entreprise ou le responsable du magasin ;
- le tuteur du candidat au certificat de qualification professionnelle ;
- l'organisme de formation labellisé.

A l'issue de son parcours, le candidat est évalué par l'organisme de formation, par son tuteur et par un représentant de son entreprise. Il appartient à l'organisme de formation de concevoir les supports nécessaires à cette évaluation, en adéquation avec le cahier des charges du certificat de qualification professionnelle produit par la branche. L'évaluation en organisme de formation peut notamment être organisée autour de mises en situation.

Unités et modules capitalisables sur 3 ans :

- dossier professionnel ;
- soutenance du dossier ;
- étude de cas (préparation de réunion...) ;
- contrôle continu des connaissances.

L'évaluation s'opère au travers de grilles comportant des critères définis par la branche et dont la maîtrise doit être appréciée sur cinq niveaux :

- effectue la tâche en totale autonomie ;
- effectue la tâche en la maîtrisant ;
- effectue la tâche sans une totale aisance ;
- n'est capable d'effectuer la tâche que partiellement ;
- n'est pas capable d'effectuer la tâche.

Les trois premiers niveaux signifient que le candidat est apte.

Les critères d'évaluation établis par la branche expriment à la fois des compétences pouvant être observées en situation professionnelle et des connaissances devant donner lieu à un contrôle.

Jury d'évaluation finale

La validation du certificat de qualification professionnelle comprend deux phases :

- une phase d'évaluation en organisme de formation pour chacun des modules (contrôle continu) réalisée par un jury composé de formateurs du centre intervenant de la formation du candidat, du tuteur du candidat et d'un représentant de l'entreprise ;
- une phase d'évaluation finale au travers d'un entretien devant un jury.

Le jury d'évaluation finale se compose :

- du tuteur ou du chef d'entreprise devant connaître le programme du certificat de qualification professionnelle ;
- ou d'un salarié de la branche disposant de 3 ans d'expérience ;
- d'une tierce personne qualifiée ;
- qui désigne un président de jury avant le démarrage de l'évaluation.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré et signé par le président et le vice-président de la CPNEFP sur recommandation du jury d'évaluation finale.

La validation des certificats de qualification professionnelle est organisée de manière modulaire, chaque unité de formation (ou modules capitalisables) peut être validée indépendamment des autres avec une durée de validité de 3 ans.

Le bénéfice d'un module valide est acquis pour une durée de 3 ans si le candidat reste dans la profession. La validation totale du certificat de qualification professionnelle doit intervenir au maximum dans les 3 ans suivant la validation du premier module obtenu dans le cadre du certificat de qualification professionnelle.

Organisation de la formation

Elle est modulaire avec un nombre de modules capitalisables par unité de formation, les certifications partielles sont valides pour une durée de 3 ans afin de permettre aux candidats d'obtenir son certificat de qualification professionnelle en plusieurs étapes et/ou en VAE.

La formation se décompose en deux unités de formations qui sont ensuite modularisées et planifiées pour permettre l'accueil de plusieurs typologies de public (contrats en alternance : contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage, plan de formation, droit individuel à la formation...).

Unité 1. - Outils de pilotage (56 heures)

Module 1. Chef des ventes (21 heures).

Module 2. Droit (7 heures).

Module 3. Politique commerciale (14 heures).

Module 4. Analyse de l'activité commerciale (14 heures).

Unité 2. - Management (91 heures)

Module 1. Recrutement et intégration des équipes (21 heures).

Module 2. Animation collective de ses collaborateurs (28 heures).

Module 3. Encadrement individuel des collaborateurs (28 heures).

Module 4. Développement des compétences et performances (14 heures).

Validation (7 heures)

Référentiel de certification du certificat de qualification professionnelle

1. L'évaluation des unités se réalise en contrôle continu tout au long de la formation et en épreuve d'évaluation en fin de formation ;
2. Les activités réalisées en entreprise sont évaluées par le tuteur en fin de formation ;
3. Au cours de sa formation, le candidat réalise un dossier professionnel qu'il présente à l'oral en fin de formation.

Les épreuves d'évaluation finales se déroulent en fin de formation sur une durée de 1 journée.

I. - Connaissances et compétences

Unité 1. - Outils de pilotage

Contrôle continu des connaissances : moyenne d'un minimum de cinq notes obtenues tout au long de l'année portant sur le contrôle des connaissances générales et les jeux de rôles.

Contrôle final

Objectif : devant un jury professionnel, le candidat doit utiliser les outils de pilotage à partir d'une situation concrète.

Chaque jury de professionnels joue un rôle dont les caractéristiques sont prévues dans un jeu de rôles.

Ce jeu de rôles écrit et le plan sont transmis au jury 8 jours avant l'épreuve.

- utiliser les outils de pilotage (45 min).

Unité 2. - Management

Contrôle continu des connaissances : moyenne d'un minimum de cinq notes obtenues tout au long de l'année portant sur le contrôle des connaissances générales et les jeux de rôles.

Contrôle final

Objectif : devant un jury professionnel, le candidat doit :

- mener un entretien individuel hebdomadaire (1 heure) ;

- animer une réunion hebdomadaire (45 min).

II. - Période en entreprise

Le tuteur qui encadre le salarié en entreprise évalue la période passée en entreprise et les performances commerciales.

La grille d'évaluation est à envoyer à l'entreprise et à présenter lors de la deuxième visite en entreprise.

Elle est retournée par l'entreprise au centre de formation dans le dernier mois de la formation.

III. - Dossier professionnel

Le candidat fournit un dossier bilan de son année de formation qui est construit individuellement. Tout document inséré doit faire l'objet d'un commentaire argumenté. Cette épreuve comporte deux objectifs :

1. Le dossier professionnel doit permettre au jury de connaître et d'apprécier les activités liées aux périodes exercées par le candidat dans l'entreprise ;
2. La soutenance doit permettre, à partir du vécu en entreprise, d'évaluer les capacités d'analyse et de synthèse, de communication, d'argumentation, et de persuasion.

Validation du CQP

I. - Connaissances et compétences

Unité 1. - Les outils pilotage :

Contrôle continu : coefficient 3

Contrôle final : coefficient 4

Unité 2. - Le management :

Contrôle continu : coefficient 3

Contrôle final : coefficient 4

$14 \times 20 = 280$

II. - Période en entreprise

Evaluation par le tuteur de l'année de formation $3 \times 20 = 60$

III. - Dossier professionnel

Qualité et présentation du dossier. : coefficient 1

Soutenance du dossier : coefficient 2

$3 \times 20 = 60$

Total : 400

Note .../20

L'attribution du CQP nécessite une note moyenne supérieure ou égale à 12/20.

Toute note inférieure à 8/20 pour l'un des sept groupes d'épreuve est éliminatoire.

Validation partielle

Les unités 1 et 2, et/ou les grands blocs d'épreuves I, II et III sont attribués pour une note moyenne supérieure ou égale à 12/20.

Recours d'un candidat auprès de la CPNEFP

Tout candidat à la certification dispose d'un droit de recours auprès de la CPNEFP, domiciliée au SNEC, par lettre recommandée avec avis de réception dans la limite des 30 jours calendaires qui suivent la proclamation des résultats. La CPNEFP apportera une réponse écrite au candidat dans l'année en cours.

Avenant n° 2 du 28 octobre 2016 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine »

Signataires	
Organisations patronales	SNEC
Organisations de salariés	CSFV CFTC CGT CDS

Reconnaissance du CQP

Article 1er

En vigueur non étendu

La CPN en date du 17 novembre 2011 a validé la création du CQP suivant : « Concepteur vendeur de cuisine ».

La CPN en date du 28 octobre 2016 a renouvelé le CQP « Concepteur vendeur de cuisine ».

Ce CQP est prorogé jusqu'à rénovation de celui-ci.

Au moment de sa rénovation, le CQP est soit :

1. Reconduit par la CPN après présentation d'un bilan des résultats du CQP et de la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné ;
2. Reconduit par la CPN après modifications du référentiel des compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutant après décision de la CPN ;

3. Supprimé par décision de la CPN, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Ce CQP est d'ores et déjà positionné sur la grille de classification de la convention collective.

CQP « Concepteur vendeur de cuisine »

Article 2

En vigueur non étendu

1. Public :

- les salariés de la branche ;
- les jeunes sortant de la formation initiale et ayant au moins un niveau CAP/BEP (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception) ;
- les demandeurs d'emploi (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception) ;
- les salariés en provenance d'une autre branche professionnelle (avec un projet professionnel validé dans le domaine de la vente ou de la conception).

2. Prérequis :

- motivation pour les métiers de la vente et de la conception ;
- maîtriser les savoirs de base ;
- avoir un projet professionnel validé dans la vente au particulier ou la conception par une expérience, à défaut par une évaluation en milieu de travail.

3. Articulation :

Le CQP s'articule autour :

- d'une définition de la « structure du métier » de concepteur vendeur de cuisine autour de 6 domaines de compétences :
- travail d'équipe ;
- accueil, l'écoute et la compréhension du client ;
- techniques de vente ;
- connaissance des produits ;
- application de l'organisation du travail défini par l'employeur ;
- conception d'un projet.
- d'un programme de formation composé de 2 blocs, pour une durée totale de 385 heures (soit 55 jours de formation, validation comprise, étendus sur une période de 6 mois à 12 mois) en centre de formation.

4. Unités et modules :

Unité 1 : vente et conseil, 175 heures

Module : étude du marché et marketing (14 heures) :

- le marché de la cuisine ;
- les principes de marketing ;
- la méthodologie.

Module : technique de vente (140 heures) :

- accueil, découverte des besoins ;
- présentation des produits et des services ;
- présentation d'un projet personnalisé ;
- vente d'une prestation de services ;
- conseil et traitement des objections ;
- négociation ;
- conclusion ;
- communication.

Module : réglementation liée à la vente d'un projet de cuisine (7 heures) :

- droit de la consommation ;
- droit civil ;

- réglementation liée à l'octroi de la TVA à taux réduit ;

- documents types réglementaires ;

Module : connaissance de produit (14 heures) :

- les matériaux et les normes écoresponsables.

Unité 2 : étude technique, 196 heures

Module : conception technique (91 heures) :

- diagnostic et analyse technique de la pièce cuisine ;

- métrés ;

- électricité, ventilation, gaz ;

- fournitures, électroménager, accessoires ;

- sécurité et normes ;

- devis et plan technique.

Module : dessin appliqué à la cuisine (105 heures) :

- dessin technique ;

- conception assistée par ordinateur ;

- implantation ;

- élévation ;

- perspective ;

- décoration (ombre, couleur, décoration, texture...).

Approbation des cahiers des charges pédagogiques

Article 3

En vigueur non étendu

La CPNEFP en date du 17 novembre 2011 a validé le cahier des charges pédagogique de ce CQP.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et extension de l'avenant

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 3 du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national de l'équipement de la cuisine (SNEC), La FS CFTD ;
Organisations de salariés	La CFTC ; La FNECS CFE-CGC ; La FEC FO,
Organisations adhérentes	La fédération CGT commerce, distribution, services, par lettre du 2 juillet 2010 (BO n°2011-19)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de salaires.

Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de revaloriser la grille salariale prévue à l'article 14.4 de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique « Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés », comme suit.

Pour 151,67 heures par mois, en date de juin 2010 (base Smic horaire : 8,86 €).

Valeur du point : 6,83 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mensuel brut
--------	---------	-------------	----------------------

I	1	200	1 366,00
	2	206	1 406,98
	3	210	1 434,30
II	1	220	1 502,60
	2	226	1 543,58
	3	230	1 570,90
III	1	245	1 673,35
	2	250	1 707,50
	3	255	1 741,65
IV	1	270	1 844,10
	2	280	1 912,40
Agents de maîtrise V	1	295	2 014,85
	2	310	2 117,30
Cadres VI VI VII VIII IX X	1	335	2 288,05
	2	418	2 854,94
		480	3 278,40
		550	3 756,50
		600	4 098,00
			Hors grille

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à tous les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant Salaires n° 5 du 21 avril 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le SNEC,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La CFTC ; La FEC FO,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de salaires.

Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de revaloriser la grille salariale prévue à l'article 14.4 « Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés » de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique comme suit :

Pour 151,67 heures par mois, en date d'avril 2011 (base Smic horaire : 9 €).

Valeur du point : 6,97 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires mensuel brut
I	1	200	1 393,00
	2	206	1 435,82
	3	210	1 463,70

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mensuel brut
II	1	220	1 533,40
	2	226	1 575,22
	3	230	1 603,10
III	1	245	1 707,65
	2	250	1 742,50
	3	255	1 777,35
IV	1	270	1 881,90
	2	280	1 951,60
Agents de maîtrise V	1	295	2 056,15
	2	310	2 160,70
Cadres VI	1	335	2 334,95
	2	423	2 948,31
VII		480	3 345,60
VIII		550	3 833,50
IX		600	4 182,00
X			Hors grille

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant n° 8 du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SNEC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FS CFTD ; La CSFV CFTC ; La FEC FO,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de salaires.

Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de revaloriser la grille salariale prévue à l'article 14.4 de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique comme suit.

Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés

Pour 151,67 heures par mois, en date d'avril 2012 (base Smic horaire 9,22 €).

Valeur du point : 7,14 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mensuel brut minimal conventionnel
I	1	201	1 435,14
	2	206	1 470,84
	3	210	1 499,40
II	1	220	1 570,80
	2	226	1 613,64
	3	230	1 642,20

III	1	245	1 749,30
	2	250	1 785,00
	3	255	1 820,70
IV	1	270	1 927,80
	2	280	1 999,20
Agents de maîtrise V	1	295	2 106,30
	2	310	2 213,40
Cadres VI	1	340	2 427,60
	2	427	3 048,78
VII		480	3 427,20
		550	3 927,00
VIII		600	4 284,00
IX			
X			Hors grille

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il est d'ores et déjà convenu entre les parties que la prochaine négociation sur les salaires aura lieu en décembre 2012.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à tous les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant n° 9 du 20 février 2013 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SNEC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FEC FO,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de salaires. Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Il est rappelé que le niveau I, échelon 1, coefficient 201, de l'avenant n° 8 du 19 avril 2012 était à 1 435,14 € et donc restait supérieur à l'augmentation du Smic intervenue en janvier 2013 à 9,43 € de l'heure, soit un Smic mensuel de 1 430,25 €.

Le présent avenant a pour objet de revaloriser la grille salariale prévue à l'article 14.4 de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique « Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés », comme suit.

Pour 151,67 heures par mois, en date de janvier 2013 (base Smic horaire 9,43 €).

Valeur du point : 7,30 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
			mensuel brut
I	1	201	1 467,30
	2	206	1 503,80
	3	210	1 533,00
II	1	220	1 606,00
	2	226	1 649,80
	3	230	1 679,00

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
			mensuel brut
III	1	245	1 788,50
	2	250	1 825,00
	3	255	1 861,50
IV	1	270	1 971,00
	2	280	2 044,00
Agents de maîtrise	1	295	2 153,00
V	2	310	2 263,00
Cadres	1	340	2 482,00
VI	2	427	3 117,10
VII		480	3 504,00
VIII		550	4 015,00
IX		600	4 380,00
X			Hors grille

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il est d'ores et déjà convenu entre les parties que la prochaine négociation sur les salaires aura lieu en janvier 2014.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Avenant n° 10 du 12 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	Le SNEC,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; La FEC FO,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de salaires. Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Portée du présent avenant

Article 2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il est d'ores et déjà convenu entre les parties que la prochaine négociation sur les salaires aura lieu en janvier 2015.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à tous les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie

Paru au JORF du 2012-08-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 19 avril 2012 relatif aux salaires, conclu dans le secteur de la librairie sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel 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° 2012/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

Paru au JORF du 2012-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, 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 du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), 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 négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de 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 la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, 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 caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de 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 de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, 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 de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, 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 de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, 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 cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale 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 organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à 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 des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, 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 l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

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 entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de 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 l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

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, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles

classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 32

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° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 36

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° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

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 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation adulte handicapée
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
API	Allocation de parent isolé
ASS	Allocation de solidarité spécifique
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPRELE	Courtier gestionnaire d'assurance,
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIE	contrat unique d'insertion (anciennement CUI)
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CPN	Commission paritaire nationale
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSFV	Fédération commerce, services et force de vente
CUI	Contrat unique d'insertion
DIF	Droit individuel à la formation
DPLG	Diplômé Par Le Gouvernement
FEC	Fédération des employés et cadres
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement commerces et services
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISO	International standards organization
JO	Journal officiel
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PVC	Polychlorure de vinyle
QCM	Questionnaire à choix multiples
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RCL	Repos compensateur légal
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SAV	Service après-vente
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEC	Syndicat national équipement de la cuisine
SST	Santé et sécurité au travail
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Champ d'application	1.1. Champ d'application professionnel (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		1
	1.1. Champ d'application professionnel (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		1
Congés exceptionnels	8.1. Congés payés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		4
Indemnités de licenciement	7.1. Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		4
	7.3. Base de calcul de l'indemnité de licenciement et de retraite (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		4
Maternité, Adoption	11.4. Maternité et adoption (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		6
	8.1. Congés payés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		4
	Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales (Accord du 5 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3	23
	Régime de prévoyance (Avenant n° 2 du 17 décembre 2008 relatif à la prévoyance)	Article 4	18
Paternité	8.1. Congés payés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		4
Période d'essai	6.2. Période d'essai et préavis (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		3
Prime, Gratification, Treizieme mois	14.2 Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		16
Salaires	14.4 Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés (Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008)		16
	Coûts (Accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle)	Article 3	33
	Financement par l'OPCA (Accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle)	Article 3	30
	Objet (Avenant n° 3 du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima)	Article 3	57
	Objet (Avenant n° 8 du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)	Article 3	59
	Objet (Avenant n° 9 du 20 février 2013 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013)	Article 3	60
	Objet (Avenant n° 10 du 12 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 3	61

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2008-03-20	Accord du 20 mars 2008 relatif au champ d'application de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique	16
2008-07-17	Avenant n° 1 du 17 juillet 2008 relatif à la durée du travail	17
	Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008	1
2008-12-17	Avenant n° 2 du 17 décembre 2008 relatif à la prévoyance	18
2009-03-03	Accord du 3 mars 2009 relatif à la négociation et au paritarisme	19
2009-11-05	Accord du 5 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	20
2010-05-20	Accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle	24
2010-06-17	Avenant n° 3 du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima	57
2010-09-16	Avenant n° 4 du 16 septembre 2010 relatif au champ d'application de la convention collective	35
2011-04-21	Avenant Salaires n° 5 du 21 avril 2011	58
2011-11-17	Accord du 17 novembre 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle	36
	Avenant n° 1 du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine »	38
2012-02-16	Avenant n° 1 du 16 février 2012 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle	39
	Avenant n° 6 du 16 février 2012 relatif à l'indemnité de licenciement	41
	Avenant n° 7 du 16 février 2012 relatif aux classifications	41
2012-04-19	Avenant n° 8 du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	59
2012-08-15	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la librairie	JO-1
2012-10-18	Avenant n° 2 du 18 octobre 2012 à l'accord du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Décorateur de cuisine »	43
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-1
2013-02-20	Avenant n° 9 du 20 février 2013 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013	60
2013-03-27	Avenant n° 2 du 27 mars 2013 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle	45
2014-05-15	Avenant n° 3 du 15 mai 2014 relatif au CQP « Poseur de cuisine »	46
2014-11-12	Avenant n° 10 du 12 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels	61
2015-04-16	Avenant n° 4 du 16 avril 2015 relatif au CQP « Chef des ventes »	51
2016-10-28	Avenant n° 2 du 28 octobre 2016 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine »	56

Index alphabétique

1

- 1. Champ d'application 1
 - 1.1. Champ d'application professionnel 1
 - 1.2. Champ d'application territorial 1
- 10. Duree du travail 5
 - 10.1. Duree du travail 5
 - 10.2. Organisation du temps de travail 5
- 11. Maladie, maternite, accident 6
 - 11.1. Indemnisation 6
 - 11.2. Garantie d'emploi en cas de maladie 6
 - 11.3. Maladie et conges payes 6
 - 11.4. Maternite et adoption 6
- 12. Retraite complementaire et regime de prevoyance 7
 - 12.1. Retraite complementaire 7
 - 12.2. Regime de prevoyance 7
- 13. Classification 7
 - 13.1. Definition des niveaux et des echelons 7
 - 13.2 Emplois reperes repartis par filiere d'activites 9
 - 13.3. Descriptifs de certaines fonctions commerciales et techniques 10
- 14. Salaires primes et indemnites 16
 - 14.1 Mutation geographique 16
 - 14.2 Prime d'anciennete 16
 - 14.3 Frais pour deplacements professionnels 16
 - 14.4 Salaires minima conventionnels au regard de la classification des categories de salaries 16
- 15. Duree. - Denonciation. - Revision 16

2

- 2. Portee de la convention collective 1

3

- 3. Droit syndical 1
 - 3.1. Liberte syndicale 1
 - 3.2. Sections syndicales 2
 - 3.3. Delegates syndicaux 2
 - 3.4. Commissions paritaires et commissions mixtes 2
 - 3.5. Reunions statutaires des organisations syndicales de salaries 2
 - 3.6. Formation economique, sociale et syndicale 3

4

- 4. Representants du personnel 3
 - 4.1. Delegates du personnel 3
 - 4.2. Comite d'entreprise 3
 - 4.3. Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 3

5

- 5. Representants d'organisations syndicales 3

6

- 6. Contrat de travail, essai, preavis 3
 - 6.1. Contrat de travail 3
 - 6.2. Periode d'essai et preavis 3
 - 6.3. Notion d'anciennete 3

7

- 7. Licenciement et depart a la retraite 4
 - 7.1. Indemnite de licenciement 4
 - 7.2. Indemnite de depart a la retraite 4
 - 7.3. Base de calcul de l'indemnite de licenciement et de retraite 4

8

- 8. Conges payes et jours feriers 4
 - 8.1. Conges payes exceptionnels pour evenements familiaux 4
 - 8.2. Conges pour anciennete 4
 - 8.3. Rappel d'un salarie en conge 4
 - 8.4. Annulation des conges d'un salarie par l'employeur 5
 - 8.5. Jours feriers 5

9

- 9. Travail exceptionnel de nuit, de dimanche (salon, foire, inauguration de magasin) 5
 - 9.1. Travail exceptionnel de nuit 5
 - 9.2. Travail exceptionnel le dimanche 5

A

- Accord du 17 novembre 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle 36
- Accord du 20 mai 2010 relatif a la formation professionnelle 24
- Accord du 20 mars 2008 relatif au champ d'application de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine a usage domestique 16
- Accord du 3 mars 2009 relatif a la negociation et au paritarisme 19
- Accord du 5 novembre 2009 relatif a l'egalite professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 20

Actions de formation éligibles au DIF 31
Annexe 52
Annulation des congés d'un salarié par l'employeur 5
Apprentissage 30
Approbation des cahiers des charges pédagogiques 39, 45, 52, 57
Approbation du cahier des charges pédagogiques 50
Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale 22
Avenant n° 1 du 16 février 2012 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle 39
Avenant n° 1 du 17 juillet 2008 relatif à la durée du travail 17
Avenant n° 1 du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine » 38
Avenant n° 10 du 12 novembre 2014 relatif aux salaires minima conventionnels 61
Avenant n° 2 du 17 décembre 2008 relatif à la prévoyance 18
Avenant n° 2 du 18 octobre 2012 à l'accord du 17 novembre 2011 relatif au CQP « Decorateur de cuisine » 43
Avenant n° 2 du 27 mars 2013 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle 45
Avenant n° 2 du 28 octobre 2016 relatif au CQP « Concepteur vendeur de cuisine » 56
Avenant n° 3 du 15 mai 2014 relatif au CQP « Poseur de cuisine » 46
Avenant n° 3 du 17 juin 2010 relatif aux salaires minima 57
Avenant n° 4 du 16 avril 2015 relatif au CQP « Chef des ventes » 51
Avenant n° 4 du 16 septembre 2010 relatif au champ d'application de la convention collective 35
Avenant n° 6 du 16 février 2012 relatif à l'indemnité de licenciement 41
Avenant n° 7 du 16 février 2012 relatif aux classifications 41
Avenant n° 8 du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 59
Avenant n° 9 du 20 février 2013 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2013 60
Avenant Salaires n° 5 du 21 avril 2011 58

B

Base de calcul de l'indemnité de licenciement et de retraite 4
Bilan d'étape professionnel et passeport d'orientation et de formation 34
Bilan de compétences 34

C

Calcul du DIF 30
Certificats de qualification professionnelle 36
Champ d'application 1, 17, 18, 25, 36, 38, 40, 41, 45, 57-61
Champ d'application de la convention collective 35
Champ d'application de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique 16
Champ d'application professionnel 1
Champ d'application territorial 1
Chapitre Ier Champ d'application 25
Chapitre Ier Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle 21
Chapitre II Mesures visant à garantir l'égalité salariale 22
Chapitre II OPCA de la branche 25
Chapitre III Articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale 22
Chapitre III Priorités et objectifs 25
Chapitre IV Négociation et information dans l'entreprise 24
Chapitre IV Ressources 25
Chapitre IX Période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises 29
Chapitre V Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 26
Chapitre V Durée et entrée en vigueur 24
Chapitre VI Depot et demande d'extension 24
Chapitre VI Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 27
Chapitre VII Egalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la formation 27
Chapitre VIII Contrat de professionnalisation 27
Chapitre X Apprentissage 30
Chapitre XI Plan de formation de l'entreprise 30
Chapitre XII Droit individuel à la formation (DIF) 30
Chapitre XIII Congé individuel de formation 32
Chapitre XIV Tutorat 33
Chapitre XIX Rôle des institutions représentatives du personnel 35
Chapitre XV Validation des acquis de l'expérience 33
Chapitre XVI Entretien professionnel 34
Chapitre XVII Bilan d'étape professionnel et passeport d'orientation et de formation 34
Chapitre XVIII Bilan de compétences 34
Chapitre XX Dispositions finales 35
Classification 7
Classifications 41
Comité d'entreprise 3
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 3
Comité de pilotage de la branche 27
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 26
Commissions paritaires et commissions mixtes 2
Composition de la CPNEFP 26
Conditions 33
Congé individuel de formation 32
Congés payés et jours fériés 4
Congés payés exceptionnels pour événements familiaux 4
Congés pour ancienneté 4
Contrat de professionnalisation 27
Contrat de travail 3
Contrat de travail, essai, préavis 3
Convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique du 17 juillet 2008 1

Couts 33

CQP « Chef des ventes » 51

CQP « Concepteur vendeur de cuisine » 38, 56

CQP « Decorateur de cuisine » 43

CQP « Poseur de cuisine » 46

Creation des CQP 37

D

Date d'application 35

Definition des moyens de financement 19

Definition des niveaux et des echelons 7

Definition du champ d'application 16

Definition et objet 37

Delegates du personnel 3

Delegates syndicaux 2

Delivrance des CQP 37

Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 35, 39, 41, 45, 57-61

Depot 18, 19, 36, 41, 43, 46, 58-61

Depot et demande d'extension 24

Depot et extension 51

Depot et extension de l'avenant 39, 45, 57

Depot. - Extension 52

Deroulement du DIF 31

Descriptifs de certaines fonctions commerciales et techniques 10

Destination des fonds 20

DIF prioritaire 31

Dispositif 33

Dispositions complementaires 20

Dispositions finales 35

Droit individuel a la formation (DIF) 30

Droit syndical 1

Duree de l'accord 38

Duree des actions d'evaluation, d'accompagnement et d'enseignement 28

Duree des CQP, renouvellement, modification et suppression 37

Duree du contrat de professionnalisation 28

Duree du travail 5, 17

Duree et entree en vigueur 24

Duree, depot, publicite et extension 17

Duree. - Denonciation. - Revision 16, 18, 19, 36, 41, 43, 46, 58-61

Duree. - Notification. - Publicite. - Extension 35

E

Egalite entre les femmes et les hommes dans le domaine de la formation 27

Egalite professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 20

Emplois reperes repartis par filiere d'activites 9

Entree en vigueur 51, 52

Entree en vigueur de l'avenant 39, 45, 57

Entretien professionnel 34

Extension (Depot. - Extension) 51

Extension (Duree. - Notification. - Publicite. - Extension) 35

Extension de l'accord 38

F

Favoriser une organisation du travail compatible avec les responsabilites familiales 23

Financement 27

Financement par l'OPCA 30

Financement par l'OPCA des contrats de professionnalisation 28

Fonctionnement de la CPNEFP 26

Fonds paritaire de securisation des parcours professionnels (FPSPP) 25

Formation economique, sociale et syndicale 3

Formation professionnelle 21, 24, 39, 45

Frais pour deplacements professionnels 16

G

Garantie d'emploi en cas de maladie 6

Gestion et fonctionnement 20

I

Imputation du taux de prelevement du FPSPP pour les entreprises ayant plus de 10 salaries et moins de 20 salaries 26

Indemnisation 6

Indemnite de depart a la retraite 4

Indemnite de licenciement 4, 41

Information annuelle dans les entreprises comportant des institutions representatives du personnel 24

Information des salaries 31

J

Jours feriers 5

L

Le principe « a travail egal, salaire egal » 22
Liberte syndicale 1
Licenciement et depart a la retraite 4
Licenciement et DIF 32

M

Maladie et conges payes 6
Maladie, maternite, accident 6
Maternite et adoption 6
Mesures relatives aux absences liees a la vie familiale 22
Mesures visant a garantir l'egalite dans l'acces a l'emploi, a la formation et a l'evolution professionnelle 21
Mesures visant a garantir l'egalite salariale 22
Mise en œuvre de la periode de professionnalisation 29
Mise en œuvre des CQP 37
Mise en œuvre du DIF 31
Mission de la CPNEFP 26
Modification de la cle de repartition des fonds 20
Mutation geographique 16

N

Negociation et information dans l'entreprise 24
Negociation et paritarisme 19
Notification. - Publicite. - Extension (Duree. - Notification. - Publicite. - Extension) 35
Notion d'anciennete 3

O

Objectif et mission 27, 33
Objectif et public 29
Objectifs 25, 28
Objet 17, 18, 57-61
Objet du present avenant 36, 45
Obligation annuelle de negocier 24
Obligations declaratives des entreprises 20
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 27
OPCA de la branche 25
Organisation du temps de travail 5

P

Participation des entreprises ayant plus de 10 salaries et moins de 20 salaries 25
Participation des entreprises de 20 salaries et plus 26
Participation des entreprises employant moins de 10 salaries 25
Passage a temps complet et au temps partiel choisi 23
Periode d'essai et preavis 3
Periode de professionnalisation destinee a certains salaries des entreprises 29
Plan de formation de l'entreprise 30
Portabilite du DIF 32
Portee de l'accord 35
Portee de la convention collective 1
Portee du present avenant 17, 18, 36, 45, 57-61
Preambule 1, 21, 24, 37
Presentation des modules 47
Presentation des unites 47
Presidence et secretariat de la CPNEFP 26
Prevoyance 18
Prime d'anciennete 16
Priorites et objectifs 25
Promotion et evolution professionnelle 21
Public 27
Publicite. - Extension (Duree. - Notification. - Publicite. - Extension) 35
Publics 25

Q

Qualifications prioritaires 28

R

Rappel d'un salaire en conge 4
Reconnaissance du CQP 38, 43, 47, 51, 56
Recrutement 21
Regime de prevoyance 7, 18
Remuneration 29
Remuneration au forfait 17
Renouvellement du contrat de professionnalisation 29
Representants d'organisations syndicales 3
Representants du personnel 3
Ressources 25
Retraite complementaire 7
Retraite complementaire et regime de prevoyance 7
Reunions statutaires des organisations syndicales de salaries 2

Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 35, 39, 41, 45, 57-61

Revision et denonciation 35

Role des institutions representatives du personnel 35

S

Salaires 58

Salaires minima 57

Salaires minima conventionnels 61

Salaires minima conventionnels au regard de la classification des categories de salaries 16

Salaires minima conventionnels pour l'annee 2013 60

Salaires minima pour l'annee 2012 59

Salaires primes et indemnites 16

Sections syndicales 2

T

Texte de base 1

Traitement des ecarts de remuneration injustifies 22

Travail exceptionnel de nuit 5

Travail exceptionnel de nuit, de dimanche (salon, foire, inauguration de magasin) 5

Travail exceptionnel le dimanche 5

Tuteur externe 29

Tutorat 33

V

VAE de branche 34

Validation des acquis de l'experience 33

