

# Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001

IDCC : - N° de brochure :

## Sommaire

- [Préambule](#)
- [Titre Ier : Dispositions générales](#)
- [Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel](#)
- [Titre III : Contrat de travail](#)
- [Titre IV : Classifications des fonctions](#)
- [Titre V : Durée et organisation du temps de travail](#)
- [Titre VI : Travail à temps partiel](#)
- [Titre VII : Congés payés et absences](#)
- [Titre VIII : hygiène, santé et sécurité au travail](#)
- [Titre IX : Commission paritaire nationale de l'emploi \(Accord du 6 février 1995 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi\)](#)
- [TITRE X : Problèmes généraux de l'emploi](#)
- [Titre X : Emploi](#)
- [TITRE XI : Mutations technologiques](#)
- [Titre XI : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences](#)
- [Titre XII : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle](#)
- [Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres](#)

## [Préambule](#)

## Préambule

Les conventions collectives nationales du commerce à prédominance alimentaire (n° 3021) et des entrepôts d'alimentation (n° 3166) ont été signées le 29 mai 1969.

Elles comportent, pour l'essentiel, des dispositions similaires ; les négociations paritaires en vue de leur aménagement étant communes, il a donc été décidé en mai 1997, lors de la révision du système de classifications professionnelles, de procéder à leur fusion au 1er janvier 1999 sous la dénomination : " convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ".

## Titre Ier : Dispositions générales

## Champ d'application

La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant une activité principale de commerce de détail ou de gros à prédominance

alimentaire visée notamment aux numéros suivants de nomenclatures d'activités et de produits, et dans le ressort territorial précisé ci-après :

L'activité principale d'une entreprise est déterminée selon les règles dégagées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

#### 1.1.1. Professionnel

##### 1.1.1.1. Activités de commerce de détail

## **Durée. - Révision. - Dénonciation**

#### 1.2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

#### 1.2.2. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention ou de ses annexes.

## **Conventions et accords antérieurs**

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages collectifs ou individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Des avenants pourront adapter la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de la région, de la localité ou de l'entreprise.

## **Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur**

Le règlement intérieur de l'établissement sera affiché sur les lieux de travail et aux lieux d'embauche, dans des conditions telles qu'il pourra être lu facilement.

En outre, lors de l'embauchage, le salarié devra être informé du lieu où est tenu à sa disposition, pour consultation, un exemplaire de ce règlement.

L'employeur, lié par la présente convention, doit en procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués

syndicaux.

## **Conflits collectifs, commission paritaire nationale de conciliation**

### 1.5.1. Constitution et fonctionnement

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation, à laquelle doivent être obligatoirement soumis tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

Tout autre conflit collectif devra faire l'objet d'une tentative de conciliation au niveau de l'entreprise. Les parties pourront, d'un commun accord, le soumettre à la commission paritaire instituée par le présent article.

## **Adhésions ultérieures**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra sa notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

## **Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel**

### **Exercice du droit syndical**

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

En particulier, les entreprises doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

### **Délégués syndicaux**

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

# **Conditions d'exercice du mandat syndical au niveau de la branche**

## 2.3.1. Réunions statutaires

Des autorisations d'absence pourront être accordées, après préavis d'au moins 15 jours, aux salariés syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale représentative, pour assister aux réunions statutaires de celles-ci, sur présentation d'une convocation écrite nominative. Le temps passé en réunion est comptabilisé dans la limite de 7 heures par jour.

## **Délégués du personnel**

Les dispositions relatives au statut et à la mission des délégués sont régies par la législation en vigueur et par les stipulations de la présente convention.

## **Membres des comités d'entreprise**

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur et les stipulations de la présente convention.

## **Elections**

### Préambule

Les modalités d'organisation et de déroulement des élections font l'objet d'accords tels que définis aux articles L. 2314-23 et L. 2324-21 du code du travail.

2.6.1. Ces accords pourront organiser le vote par correspondance ou par voie électronique, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en respectant les principes généraux du droit électoral et les décisions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

## **Protection des candidats**

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

# **Financement des institutions sociales du comité d'entreprise (1)**

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-9 et R. 432-11 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).*

## **Titre III : Contrat de travail**

### **Préambule**

Les employeurs s'engagent, dans tous les aspects de la vie professionnelle, à ne pas prendre de mesures discriminatoires à l'encontre ou en faveur des salariés, à raison notamment du sexe, de l'âge, de l'origine, de la situation de famille, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la grossesse ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou non à une nation, une race ou une ethnie, des convictions, des opinions politiques, des convictions religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non e

### **Embauche**

Conformément à l'article 10.4.2 de la présente convention collective, les entreprises organisent leur processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous.

Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit.

Conformément à la directive 91/533/ CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des informations obligatoires devant figurer dans les contrats à durée déterminée, les informations obligatoirement portées à la connaissance du salarié sont notamment :

### **Mesures spécifiques.**

Les étudiants s'entendent comme ne relevant pas du régime général de la sécurité sociale et pouvant justifier de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire.

### 3.2.1. Régime complémentaire santé

Conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de sécurité sociale sont exonérées de cotisations dès lors que :

## **Contrats étudiants**

Les étudiants s'entendent comme ne relevant pas du régime général de la sécurité sociale et pouvant justifier de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire.

### 3.2.1. Régime complémentaire santé

Conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de sécurité sociale sont exonérées de cotisations dès lors que :

## **Contrats à durée déterminée, travail temporaire, temps partiel**

3.3.1. Les entreprises ne peuvent offrir des contrats à durée déterminée, ou recourir à des salariés d'entreprises de travail temporaire, que conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3.3.2. Le personnel à temps partiel bénéficie, quel que soit l'horaire de travail effectué, des mêmes avantages que le personnel à temps complet, au prorata du temps de travail qu'il effectue, dans les conditions fixées au titre VI de la présente convention.

## **Période d'essai**

Les dispositions relatives à la période d'essai seront précisées dans les annexes prévues à l'article 3.6 ci-après.

## **Classifications et rémunérations**

Des annexes régleront les classifications, les conditions de rémunération et, le cas échéant, les conditions particulières applicables aux différentes catégories du personnel.

Tout salarié bénéficie d'un salaire minimum mensuel garanti en fonction de son niveau de classification.

Ce salaire minimum mensuel garanti est fixé pour une durée effective du travail de 35 heures par

semaine correspondant forfaitairement à 151,67 heures par mois ; il est calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

## **Modalités de rémunération**

### 3.6.1. Personnel à temps complet

Tous les salariés à temps complet des entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective seront payés sur une base mensuelle, soit pour un horaire hebdomadaire de 35 heures : salaire horaire × 151,67.

## **Prime annuelle**

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Les conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

## **Epargne salariale**

Préambule

## **Retraite complémentaire**

Les entreprises ont l'obligation d'adhérer :

- 3.9.1. à une institution du régime ARRCO dans les conditions prévues par cette institution ;
- 3.9.2. à une institution du régime AGIRC dans les conditions prévues par cette institution.

La répartition des cotisations minimales entre employeurs et salariés est fixée par le règlement de chacune de ces institutions.

## **Bulletin de paie**

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter les mentions figurant aux articles R. 3243-1 et suivants du code du travail ; il précisera notamment l'intitulé de la présente

convention.

Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment.

Il doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

## **Définition du salaire " plein tarif "**

Le salaire " plein tarif " dont il est question dans les différentes annexes est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de cessation de son contrat.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité.

## **Préavis et recherche d'emploi**

3.12.1. Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'article 3.5 ci-dessus.

3.12.2. Toutefois, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, la durée minimale du préavis dû par l'employeur est fixée comme suit, conformément à la législation en vigueur :

## **Indemnité de licenciement**

3.13.1. Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur et rappelées dans les annexes prévues à l'art. 3.5 de la présente convention.

3.13.2. Dans tous les cas où cette indemnité minimale légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement définie ci-après :

## **Départ ou mise à la retraite**

### 3.14.1. Régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le



départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement sous réserve des conditions et modalités prévues par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 pour les salariés âgés de 65 à 70 ans.

## **Rupture conventionnelle homologuée**

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

## **Ancienneté**

3.16.1. L'ancienneté dans une entreprise, dont il est notamment question aux articles 3.12, 3.13, 7.1.2, 7.4, et 7.5, 12.3.2.3. doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

3.16.2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

a) Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;

## **Titre IV : Classifications des fonctions**

### **Préambule**

Avec la révision des classifications professionnelles, les parties signataires entendent mettre en place un système de gestion des ressources humaines et des qualifications qui soit :

- objectif, reposant sur la nature des fonctions réellement exercées ;

- flexible, permettant de prendre en compte les évolutions rapides des métiers et des organisations

### **Chapitre Ier : présentation des classifications**

La présente classification s'applique à tout le personnel :

- employés et ouvriers ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- cadres

Elle est caractérisée par sa facilité d'adaptation aux diverses évolutions des technologies et des modes d'organisation du travail, notamment dans les entreprises de petite ou de moyenne taille

Elle tend à favoriser les évolutions de carrière et la promotion des salariés.

## **Critères de classification**

La classification de chaque fonction se fonde sur la technique des critères classants par la mise en oeuvre de 5 critères qui se cumulent et se conjuguent :

4.1.1. Connaissances : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

4.1.2. Aptitude : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction.

## **Niveaux de classification**

Les niveaux de classification au nombre de 9 sont déterminés en fonction des critères classants définis ci-dessus et développés au chapitre III et schématiquement résumés ci-après :

- niveau I: exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances préalables particulières ;
- niveau II : exécution de travaux impliquant un savoir-faire et la responsabilité d'appliquer des directives précises ;
- niveau III : exécution de travaux qualifiés avec une part d'autonomie nécessitant une maîtrise professionnelle ;

## **Evolution professionnelle**

Le système permet une évolution professionnelle à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière.

L'évolution professionnelle se réalise par le changement de fonction quand le salarié, à l'aide notamment d'une formation adéquate, acquiert les compétences et exerce des responsabilités

nouvelles, caractéristiques d'une classification supérieure.

La promotion interne, forte dans le secteur, doit rester privilégiée, ce qui implique que l'employeur s'efforcera de faire appel par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper un poste à pourvoir.

## **Polyactivité. - Fonctions multiples. - Remplacements provisoires**

### 4.4.1. Polyactivité

La polyactivité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

- plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité ; dans ce cas, la polyactivité se matérialise par le classement dans le niveau le plus élevé de la fonction si le salarié y est occupé au moins 40 % du temps (ce calcul est effectué par semaine). Dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué ;

## **Période d'accueil dans la fonction**

Tout salarié accédant à une fonction par embauche externe ou évolution interne connaît une période d'acquisition progressive des compétences nécessaires à la fonction, dite " période d'accueil ".

La grille des salaires minima tient compte de cette période d'acquisition des compétences qui ne peut excéder, période d'essai éventuelle comprise :

- 6 mois pour les fonctions classées dans les niveaux I et II ;
- 1 an pour les fonctions classées dans le niveau III ;
- 2 ans pour les fonctions classées dans le niveau IV.

## **Chapitre II : dispositions générales**

### **Rappel de quelques règles de base**

Les fonctions repères sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

L'exécution à titre exceptionnel de travaux annexes relevant d'une autre fonction repère peut être requise.

Chaque salarié est coresponsable de l'image de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

## **Révision**

Les partenaires sociaux examinent tous les 5 ans la nécessité de réviser les classifications.

## **Evolutions technologiques fondamentales**

En cas d'évolutions technologiques fondamentales touchant le secteur d'activité, les partenaires sociaux pourront être amenés à modifier la structure des classifications.

Auparavant, les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi s'efforceront d'apporter des solutions aux questions soulevées par ces évolutions.

## **Chapitre III : outils de classification**

Les 5 critères classants et leur pondération sont :

CRITERES	PONDERATION	
Connaissances	12,5 %	50 % pour compétences requis
Aptitude	12,5 %	
Relations	25 %	
Responsabilité		

## **Titre V : Durée et organisation du temps de travail**

### **Préambule**

Les dispositions du présent titre intègrent l'attention à la prise en compte des obligations familiales des salariés.

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

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

## **Bilan annuel**

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

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

## **Programmation du temps de travail**

Sur la base du bilan prévu à l'article 5.1, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation indicative annuelle ou par périodes inférieures à l'année des aménagements collectifs du temps de travail pouvant, sauf circonstances exceptionnelles, être ajustée en cas de besoin avant chaque période, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- congrés payés (durée, modalités) ;
- jours fériés chômés collectivement dans l'entreprise ou l'établissement ;

## **Organisation et contrôle du temps de travail**

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

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

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

## **Pauses**

On entend par " pause " un temps de repos - payé ou non - compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

La " coupure " interrompt la journée de travail de façon collective (fermeture de l'établissement) ou individuelle (temps imparti par roulement, pour le déjeuner par exemple).

Les pauses et coupures sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de l'organisation du travail qui y est en vigueur.

Une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif.

## **Définition du travail effectif**

La durée du travail s'entend du travail effectif telle que défini à l'article L. 212-4 du code du travail. Elle ne comprend donc pas l'ensemble des pauses (ou coupures), qu'elles soient ou non rémunérées, notamment celles fixées à l'article 5.4 ci-dessus.

## **Aménagement du temps de travail**

### 5.6.1. Durée hebdomadaire du travail

Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures.

### 5.6.2. Durée annuelle du travail

## **Durée du travail**

### 5.6.1. Durée hebdomadaire du travail

Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures.

### 5.6.2. Durée annuelle du travail

## **Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement et à certains salariés itinérants**

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

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

## **Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement**

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

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

## **Contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, à compter de l'année 2003, est fixé à 180 heures.

Dans le cadre de ce contingent, le principe du recours aux heures supplémentaires, dans la limite des 130 premières, fera l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les 50 heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

## **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires prévues à l'article 5.8 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le régime des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise, s'il en existe.

### 5.9.1. Repos compensateur équivalent

## **Permanences et astreintes**

En raison du fonctionnement continu de certaines installations, telles que chambres et meubles froids, ou de certains services - notamment informatique, surveillance, gardiennage - ou de la nécessité de mettre en place un dispositif de gestion de crise et des responsabilités qui incombent de ce fait aux entreprises, différentes formules sont utilisées pour assurer la disponibilité à tout moment de certains personnels pouvant exercer un rôle de contrôle, de surveillance, de gestion de crises, de gardiennage des installations ou des opérations qui s'y rattachent.

# Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail, comme par exemple, celles effectuées de nuit ou le dimanche, peuvent être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalent pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'heure à 100 % donne lieu à un repos de 1 heure ; de 30 %, de 18 min, etc.).

## Travail de nuit

Certains salariés sont amenés à travailler de nuit pour les raisons suivantes :

- nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires et le magasin en général avant l'ouverture au public ; horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales,
- nécessité d'assurer, de manière continue, le fonctionnement des systèmes d'information et des services d'utilité sociale.

## Repos hebdomadaire

### 5.13.1 Règles générales.

Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue notamment aux articles. L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du code du travail), de 1 journée ou de 2 journées et demie supplémentaires par roulement.

## Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal

### 5.14.1 Règles générales

En fonction de dérogations de plein droit ou temporaires instituées par la loi, les salariés peuvent être amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

Le travail accompli dans le cadre d'une dérogation de plein droit au repos hebdomadaire ou dominical (notamment dans le cadre des articles L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du code du travail) est considéré comme régulier.



## **Jours fériés**

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

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

## **Horaires individualisés**

En cas d'horaires individualisés organisés dans les conditions prévues à l'article L. 3122-23 du code du travail comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports, faits à l'initiative du salarié, ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

## **Compte épargne-temps**

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

## **Réduction de la durée du travail et temps de formation**

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

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

La formation doit permettre au salarié :

## **Bilan annuel sur la durée du travail**

# **Salaires minimaux garantis (1)**

\*Les salariés, dont la durée du travail sera réduite à 35 heures conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficieront d'une indemnité spécifique pendant une durée déterminée de 3 ans permettant le maintien du salaire minimum garanti (grille applicable avec la nouvelle classification de fonctions) dans les conditions qui seront fixées paritairement\*.

*(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 26 juillet 2002, art. 1er).*

## **Annexe au titre V**

Article L. 3122-7 du code du travail (version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

## **Titre VI : Travail à temps partiel**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales**

#### **Préambule**

Les dispositions du présent titre intègrent l'attention à la prise en compte des obligations familiales des salariés.

Depuis plusieurs années, les données sociales du secteur du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire indiquent que environ 35 % des salariés du secteur, contrats étudiants compris, travaillent à temps partiel. En 2006, près de 89 % de ces salariés étaient des femmes.

#### **Définition du travail à temps partiel.**

Les partenaires sociaux de la branche décident de se doter des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation d'une étude qui sera confiée à un organisme extérieur. Les signataires du présent accord mettront en place un groupe de travail qui sera chargé de choisir l'organisme précité et de concevoir le cahier des charges de l'étude, autour des axes de questionnement suivants :

#### **Etude sur le temps partiel**

Les partenaires sociaux de la branche décident de se doter des moyens d'identifier les motifs de

satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation d'une étude qui sera confiée à un organisme extérieur. Les signataires du présent accord mettront en place un groupe de travail qui sera chargé de choisir l'organisme précité et de concevoir le cahier des charges de l'étude, autour des axes de questionnement suivants :

## **Contrat de travail.**

6.2.1. Lors du recrutement, les entreprises communiqueront à un candidat à un emploi à temps partiel, l'ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à alerter le candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle.

## **Embauche des salariés à temps partiel**

6.2.1. Lors du recrutement, les entreprises communiqueront à un candidat à un emploi à temps partiel, l'ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à alerter le candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle.

## **Modification du contrat de travail.**

6.3.1. L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les bourses de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

## **Information sur l'emploi**

6.3.1. L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les bourses de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

## **Rémunération.**

6.4.1. La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est par principe à durée indéterminée.

6.4.2. Sous réserve de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant au contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail pour un motif autre que le conflit collectif ;

## **Contrat de travail**

6.4.1. La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est par principe à durée indéterminée.

6.4.2. Sous réserve de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant au contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail pour un motif autre que le conflit collectif ;

## **Dispositions conventionnelles.**

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux normal, en plus de la rémunération mensualisée.

## **Rémunération**

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux normal, en plus de la rémunération mensualisée.

## **Garanties individuelles.**

6.6.1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre du 1 % logement - sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

## **Droits et avantages des salariés à temps partiel**

6.6.1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre du 1 % logement - sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

## **Garanties collectives.**

6.7.1. La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;

## **Modification du contrat de travail**

6.7.1. La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;

## **Chapitre II : Organisation d'horaires sur une base annuelle - Modulation.**

En application de l'article 6.7, le contrat à temps partiel peut être institué sur une base annuelle avec modulation des horaires.

La mise en oeuvre vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, elle doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure prévision des horaires de travail ;

### **Modulation des horaires de travail.**

Les entreprises doivent rechercher des modes d'organisation du travail des salariés à temps partiel permettant de gérer au mieux leurs contraintes d'organisation et les souhaits des salariés de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts.

A cette fin, elles peuvent recourir à des organisations comme, par exemple, le travail à temps scolaire, le travail en binôme, les îlots de caisse ou de rayons...

#### 6.8.1. Durée minimale du travail à temps partiel

### **Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel**

Les entreprises doivent rechercher des modes d'organisation du travail des salariés à temps partiel permettant de gérer au mieux leurs contraintes d'organisation et les souhaits des salariés de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts.

A cette fin, elles peuvent recourir à des organisations comme, par exemple, le travail à temps scolaire, le travail en binôme, les îlots de caisse ou de rayons...

#### 6.8.1. Durée minimale du travail à temps partiel

### **Personnel à temps complet.**

Le contrat à temps partiel peut être institué sur une base annuelle avec modulation des horaires.

La mise en oeuvre vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux

aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, elle doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

## **Spécificités du temps partiel modulé**

Le contrat à temps partiel peut être institué sur une base annuelle avec modulation des horaires.

La mise en oeuvre vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, elle doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

## **Garanties conventionnelles.**

Les partenaires sociaux reconnaissent que la possibilité pour un salarié d'effectuer des missions complémentaires à son activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées.

Ainsi définie, la polyactivité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée, sur deux postes de travail maximum, pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

## **Promotion et organisation de la polyactivité**

Les partenaires sociaux reconnaissent que la possibilité pour un salarié d'effectuer des missions complémentaires à son activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées.

Ainsi définie, la polyactivité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée, sur deux postes de travail maximum, pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

# **Parcours professionnel et formation des salariés à temps partiel**

## 6.11.1. Information réciproque

Voir article 12.2.1, (3e alinéa).

## 6.11.2. Formation des salariés à temps partiel

6.11.2.1. Voir article 12.3.1.3 (ajout).

6.11.2.2. Voir article 12.5.5 (modification).

## **Information des institutions représentatives du personnel**

6.12.1. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories socioprofessionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

## **Titre VII : Congés payés et absences**

### **Chapitre Ier : Congés payés et jours fériés**

#### **Congés payés**

7.1.1. La durée des congés payés annuels est fixée conformément à la législation en vigueur. N'entraînent aucune réduction des congés payés tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante :

*-les périodes de repos des femmes en congé de maternité prévues aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail*

(1) ;

*-le congé de paternité (1);*

*-les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;*



# **Ordre des départs en congés payés**

L'ordre des départs en congé est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1er avril.

Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés, et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

## **Chapitre II : Absences**

### **Absences pour maladie ou accident**

#### 7.3.1. Maladie, accident de trajet

7.3.1.1. Les absences provoquées par maladie ou accident de trajet ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension, à condition qu'elles soient :

- notifiées aussitôt que possible à l'employeur, et confirmées par lettre postée dans les 3 jours calendaires, sauf cas de force majeure ;
- justifiées par un certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin.

### **Complément de salaire en cas de maladie ou accident du travail**

7.4.1. En cas de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical ou, à défaut, sur présentation de la feuille de maladie signée par le médecin, pouvant donner lieu à contre-visite, l'employeur complétera, dans les conditions fixées pour chaque catégorie professionnelle par les annexes prévues par l'article 3.5 de la présente convention, la valeur des prestations en espèces correspondant aux indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit, et versées à eux par :

7.4.1.1. La sécurité sociale.

### **Absences autorisées pour circonstances de famille**

7.5.1. Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous.

7.5.1.1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- a) Mariage civil ou religieux du salarié : 1 semaine ;

b) Mariage civil ou religieux des descendants : 2 jours ouvrés ;

c) Mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;

d) Baptême, communion solennelle d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré.

## **Protection de la maternité et éducation des enfants**

### 7.6.1. Interdiction d'emploi

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

### 7.6.2. Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

### 7.6.3. Suspension du contrat de travail

## **Protection de la maternité et de l'adoption - éducation des enfants**

### 7.6.1. Interdiction d'emploi

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

### 7.6.2. Rupture du contrat de travail

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

### 7.6.3. Suspension du contrat de travail

## **Absences diverses**

7.7.1. Les absences dues à un cas fortuit et grave, dûment constaté et porté par écrit et dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie au domicile, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant (hors congé de soutien familial défini aux articles L. 3142-22 à L. 3142-31 du code du travail), n'entraînent pas une rupture de contrat de travail.

# **Titre VIII : hygiène, santé et sécurité au travail**

## **Préambule**

Le présent accord est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Il est souligné que la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et que leur action conjointe est nécessaire pour améliorer le fonctionnement du dispositif de prévention des risques professionnels.

## **Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises**

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Compte tenu de la diversité des activités relevant de la présente convention - commerce de détail et de gros -, de la taille des entreprises ou des établissements - de la très grande à la petite unité -, les réponses préventives aux risques professionnels ne peuvent être standardisées.

## **Rôle de la branche**

### Article 8.2.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organismes signataires décident de se réunir au moins 2 fois par an en formation de commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

#### 8.2.1.1. Attributions.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

## **Service de santé au travail**

(1) La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permettra aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, INRS ... Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de surveillance médicale.

# **Titre IX : Commission paritaire nationale de l'emploi (Accord du 6 février 1995 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi)**

## **Création**

Les organisations signataires ont institué par accord du 9 juillet 1971 une commission paritaire nationale de l'emploi dans le cadre des dispositions du titre Ier de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié relatif à la sécurité de l'emploi, et des dispositions prévues par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnel.

Les dispositions qui suivent précisent les conditions de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi.

## **Composition**

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant 2 représentants salariés de chacune des organisations syndicales représentatives, lesquels pourront se faire accompagner du représentant de leur organisation syndicale ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

## **Rôle et missions**

La commission paritaire nationale de l'emploi est au plan national l'instance d'information réciproque, d'études et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

A ce titre, elle exerce les missions suivantes :

### 9.3.1. Dans le domaine de l'emploi

## **Réunions**

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière. Dans l'intervalle, elle pourra mettre en place des groupes de travail chargés de préparer ses délibérations.

Les charges de secrétariat sont assurées par la délégation des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1.5 du titre Ier.

## **Décentralisation**

Des commissions paritaires de l'emploi pourront être constituées à la demande des organisations syndicales de salariés et d'employeurs dans les régions où la densité de la profession le rendrait possible et souhaitable.

## **TITRE X : Problèmes généraux de l'emploi**

### **Préambule**

Les parties signataires du présent accord tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles attachent à une politique dynamique et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La situation de l'emploi au plan quantitatif et qualitatif risque d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre branches d'activité, le rythme d'introduction des nouvelles technologies, la concurrence interne et externe accrue auxquels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

### **Information des représentants du personnel**

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

### **Emploi des jeunes travailleurs**

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à

moins de 18 ans) :

## **Dispositions sociales.**

### PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

## **Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières", mise à la retraite à partir de 60 ans**

### PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

## **Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières"**

### PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

## **Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées**

### Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire, sur la base des résultats de l'enquête confiée à

l'observatoire prospectif du commerce sur l'emploi des salariés handicapés, font les constats suivants :

- la très grande majorité des entreprises n'a pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe, sur

l'emploi des

personnes handicapées ;

- le taux d'emploi des personnes handicapées au 31 décembre 2004, traduit à la fois la gêne et les craintes

## **Egalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire reconnaissent pleinement que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en jouant sur les leviers de la créativité, de la motivation et de l'attractivité.

## **Licenciement collectif**

### 10.5.1. Information des représentants du personnel

#### 10.5.1.1. Ordre du jour.

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

#### 10.5.1.2. Information des représentants du personnel.

## **Titre X : Emploi**

### **Préambule**

Les parties signataires du présent accord tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles attachent à une politique dynamique et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

La situation de l'emploi au plan quantitatif et qualitatif risque d'être influencée par l'interpénétration des évolutions entre branches d'activité, le rythme d'introduction des nouvelles technologies, la concurrence interne et externe accrue auxquels s'ajoutent les problèmes conjoncturels.

## **Information des représentants du personnel**

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

### **Emploi des jeunes travailleurs**

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que la législation prévoit notamment les limites suivantes (pour les jeunes âgés de 16 à moins de 18 ans) :

### **Dispositions sociales.**

#### PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

### **Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières", mise à la retraite à partir de 60 ans**

#### PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

### **Valorisation de l'expérience, gestion des "secondes carrières"**

#### PREAMBULE

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur ne peut désormais recourir librement à la mise à la retraite que lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.



Les présentes dispositions s'inscrivent dans cette perspective.

## **Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées**

### Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire, sur la base des résultats de l'enquête confiée à

l'observatoire prospectif du commerce sur l'emploi des salariés handicapés, font les constats suivants :

- la très grande majorité des entreprises n'a pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe, sur l'emploi des

personnes handicapées ;

- le taux d'emploi des personnes handicapées au 31 décembre 2004, traduit à la fois la gêne et les craintes

## **Egalité professionnelle et mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

### Préambule

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire reconnaissent pleinement que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en jouant sur les leviers de la créativité, de la motivation et de l'attractivité.

## **Licenciement collectif**

### 10.5.1. Information des représentants du personnel

#### 10.5.1.1. Ordre du jour.

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

#### 10.5.1.2. Information des représentants du personnel.

# **TITRE XI : Mutations technologiques**

## **Préambule**

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en oeuvre avec leurs salariés.

Le secteur du commerce de détail et de gros alimentaire connaît depuis quelques années des changements importants. Après la période de développement et de forte croissance, analysée notamment lors du contrat d'étude prospective conduit par la branche en 1989, le secteur rencontre une situation économique moins favorable et fait face à des évolutions.

## **Information et consultation des institutions représentatives du personnel.**

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

## **Les enjeux de la GPEC**

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

## **Information et consultation des délégués du personnel.**

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

# **Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation**

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. Le comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce

## **Information et formation du personnel.**

11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. - La généralisation des entretiens professionnels (voir art. 12.2.1, chapitre Ier, titre XII).

B. - L'entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1. Evolution de carrière du titre X).

C.- Le bilan de compétences (voir art. 12.3.2.7. du titre XII).

## **Construction des parcours de professionnalisation**

11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. - La généralisation des entretiens professionnels (voir art. 12.2.1, chapitre Ier, titre XII).

B. - L'entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1. Evolution de carrière du titre X).

C.- Le bilan de compétences (voir art. 12.3.2.7. du titre XII).

## **Conditions de travail.**

11.4.1. L'entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Les données de la GPEC.

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche

GPEC.

## **Promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises**

11.4.1. L'entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Les données de la GPEC.

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

### **Evolution des postes et des tâches.**

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;

- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

### **Suivi de l'accord**

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;

- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

### **Garanties sociales.**

Les conséquences éventuelles de l'introduction des nouvelles technologies ouvrent droit au bénéfice des dispositions sociales prévues au titre X de la présente convention.

## **Rôle des entreprises.**

Les orientations générales figurant aux articles ci-dessus constituent un dispositif d'ensemble privilégiant les principaux thèmes qui doivent être pris en compte au niveau des entreprises, notamment si un accord spécifique intervient dans ce domaine, afin de leur permettre d'estimer les effets de l'introduction des nouvelles technologies particulièrement sur les conditions de travail, la nature, la structure et le nombre des emplois, la formation du personnel, l'information et la concertation.

## **Titre XI : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**

### **Préambule**

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en oeuvre avec leurs salariés.

Le secteur du commerce de détail et de gros alimentaire connaît depuis quelques années des changements importants. Après la période de développement et de forte croissance, analysée notamment lors du contrat d'étude prospective conduit par la branche en 1989, le secteur rencontre une situation économique moins favorable et fait face à des évolutions.

### **Information et consultation des institutions représentatives du personnel.**

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

### **Les enjeux de la GPEC**

Les signataires rappellent que les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) sont prévues par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 pour les entreprises et groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail comportant au moins un établissement ou

une entreprise de 150 salariés en France (art.L. 2242-15 à L. 2242-18 du code du travail).

## **Information et consultation des délégués du personnel.**

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. Le comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce

## **Dynamique d'observation et de prospective emploi-formation**

Les signataires ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi-formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les territoires.

11.2.1. Le comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'observatoire prospectif du commerce

## **Information et formation du personnel.**

11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. - La généralisation des entretiens professionnels (voir art. 12.2.1, chapitre Ier, titre XII).

B. - L'entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1. Evolution de carrière du titre X).

C.- Le bilan de compétences (voir art. 12.3.2.7. du titre XII).

## **Construction des parcours de professionnalisation**

11.3.1.L'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours

11.3.1.1. Les moyens pour permettre à chaque salarié d'être acteur de ses parcours

A. - La généralisation des entretiens professionnels (voir art. 12.2.1, chapitre Ier, titre XII).

B. - L'entretien professionnel de seconde partie de carrière (voir art. 10.2.1. Evolution de carrière du titre X).

C.- Le bilan de compétences (voir art. 12.3.2.7. du titre XII).

## **Conditions de travail.**

11.4.1. L'entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Les données de la GPEC.

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

## **Promotion de la logique de gestion prévisionnelle en particulier pour les plus petites entreprises**

11.4.1. L'entreprise, lieu de mise en oeuvre opérationnelle de la GPEC

11.4.1.1. Les données de la GPEC.

La connaissance par les entreprises et les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différentes filières de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

## **Evolution des postes et des tâches.**

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;

- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

## **Suivi de l'accord**

Les signataires mettent en place une commission de suivi du présent accord. Elle est composée :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par

chaque organisation syndicale signataire ;

- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

## **Garanties sociales.**

Les conséquences éventuelles de l'introduction des nouvelles technologies ouvrent droit au bénéfice des dispositions sociales prévues au titre X de la présente convention.

## **Rôle des entreprises.**

Les orientations générales figurant aux articles ci-dessus constituent un dispositif d'ensemble privilégiant les principaux thèmes qui doivent être pris en compte au niveau des entreprises, notamment si un accord spécifique intervient dans ce domaine, afin de leur permettre d'estimer les effets de l'introduction des nouvelles technologies particulièrement sur les conditions de travail, la nature, la structure et le nombre des emplois, la formation du personnel, l'information et la concertation.

## **Titre XII : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle**

### **Préambule**

Le secteur du commerce à prédominance alimentaire est entré dans une nouvelle période de son histoire. Cette période est caractérisée par l'intensification de la concurrence, dans un contexte réglementaire qui nécessite le renforcement des stratégies d'optimisation et de modernisation des unités commerciales.

### **Chapitre Ier : Mieux former les salariés tout au long de leur vie professionnelle Définir les objectifs et les priorités**

Le présent article vise à identifier des publics particuliers, afin d'encourager leurs possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation. Il vise en outre à préciser les modalités de mise en oeuvre de ces dispositifs et à identifier les moyens de les promouvoir.

#### 12.3.1. Définir des publics prioritaires



12.3.1.1. Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience

## **Chapitre II : Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi Définir les objectifs et les priorités**

## **Chapitre III : Assurer la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications**

Un comité de pilotage paritaire définit les travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce, il veille à leur mise en œuvre et à leur suivi.

Il est composé :

- d'un collège salariés comprenant 2 représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;
- d'un collège employeurs comprenant le même nombre total de représentants.

Son fonctionnement est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi, qui le réunit de façon *ad hoc* et au moins 2 fois par an :

## **Chapitre IV : Promouvoir les besoins de la branche dans les territoires et dans les PME**

La branche souhaite poursuivre les travaux engagés depuis 1995 en matière de contrats d'objectifs régionaux. Dans le cadre défini par le présent accord, la CPNE définit les orientations de ces contrats, elle donne un avis sur leur contenu et sur leurs conditions de mise en œuvre. Elle pourra s'appuyer pour cela sur les travaux de l'Observatoire et sur les traitements régionaux qu'elle aura pu solliciter. Les signataires rappellent (cf. art.

## **Chapitre V : La commission paritaire nationale de l'emploi**

Conformément à l'article 9.3.2., la CPNE assure le suivi et l'application du présent accord. Elle assure de ce fait les missions suivantes :

- certificats de qualification professionnelle : mise à jour du dispositif, création de passerelles entre CQP, conception d'un dispositif de communication (art. 12.1.2) ;

- promotion des différents dispositifs de formation (art. 12.2.1) ;

## **Chapitre VI : Dispositions financières**

### 12.17.1. Le versement du 0,5 %

Les entreprises versent au FORCO 0,5 % des rémunérations de l'année de référence, pour le financement de l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, en priorité :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale.

### 12.17.2. Le versement du 0,9 % ( 1)

Les entreprises affectent 0,9 % des rémunérations de l'année de référence au financement :

## **Chapitre VII : Modalités de mise en oeuvre et de suivi de l'accord**

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en oeuvre.

Il s'agit en particulier de :

- faire connaître et promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès, par différents moyens d'information, notamment par le FORCO ;
- mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation pour les plus petites entreprises ;

## **ANNEXE I Guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel**

Pourquoi ce guide ?

Pour permettre à chaque salarié de devenir acteur de ses parcours de formation, l'accord de branche sur la formation professionnelle incite l'entreprise à organiser l'entretien professionnel.

Celui-ci doit permettre au salarié et à son supérieur hiérarchique :

- de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation ;

- d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

## **ANNEXE II Liste des qualifications professionnelles et des actions pouvant donner lieu à la validation de certificats de qualification professionnelle et à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation**

Liste des qualifications professionnelles et des actions :

- pouvant donner lieu à la validation de certificats de qualification professionnelle ;
- pouvant donner lieu à la conclusion de contrats ou de périodes de professionnalisation.

## **ANNEXE III Mission du tuteur**

Le tuteur est un professionnel volontaire et motivé pour s'impliquer dans sa maison. Il contribue à la réussite de la formation du jeune dans l'entreprise, tant en termes de certification que d'intégration.

Il a pour mission d'accueillir, d'accompagner le jeune et de faciliter son acquisition de compétences. Il veille à son parcours et à sa progression dans le temps. Il coordonne son action avec l'ensemble des tuteurs qui vont intervenir.

Il bénéficie d'une formation spécifique. Il dispose du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

## **ANNEXE IV Formation du tuteur**

Objectifs pédagogiques

A l'issue de sa formation, le tuteur sera capable :

- de mettre en place une organisation adaptée à l'accueil et au suivi du jeune, en fonction de son profil, de ses représentations, de ses questions, de la certification visée (diplôme, CQP) ... ;
- d'identifier les caractéristiques majeures du dispositif utilisé (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) ;
- de coordonner son action avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise concernés par l'arrivée du jeune ;

## **ANNEXE V Engagement mutuel de tutorat**

Le document d'engagement mutuel concerne le responsable de l'entreprise, les salariés de l'entreprise désignés comme tuteur du jeune sous contrat en entreprise, et le jeune.

Les 3 signataires de ce document s'engagent à le respecter.

Cet engagement favorisera l'accueil, le parcours d'intégration et de formation, l'accompagnement, l'évaluation du jeune, au service de la réussite de l'intégration durable du jeune dans l'entreprise, et de sa réussite aux conditions de validation de la certification visée.

## **Titre XIII : Régime de prévoyance des salariés non cadres**

### **Bénéficiaires des garanties**

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'application de l'avenant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

L'ancienneté est appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.15 de la CCN.

### **Salaire de référence**

Le salaire de référence (SR) pour le calcul des prestations est le salaire plein tarif limité à 4 plafonds de la sécurité sociale en vigueur à la date de l'événement ouvrant droit à garantie.

Le salaire plein tarif prévu à l'article 3.11 de la CCN est égal à la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

## **Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés non cadres**

### 13.3.1. Décès

En cas de décès du salarié avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence (SR) :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge au sens du CGI (imposition sur le revenu) : 50 % du SR ;
- marié, pacsé *depuis au moins 2 ans* (1) ; en concubinage depuis au moins 2 ans reconnu par acte notarié, sans enfant à charge : 75 % du SR ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du SR ;

## **Frais d'obsèques**

Pour faire face aux frais d'obsèques du salarié assuré, la personne, qui les a pris en charge, percevra une indemnité égale à la moitié du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés sur justificatifs à produire.

## **Garanties rente éducation**

### 13.5.1. Montant de la rente éducation

En cas de décès du salarié, les enfants à charge perçoivent une rente dans les conditions suivantes :

- 4 % du salaire de référence pour les enfants âgés de moins de 11 ans ;
- 6 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 11 ans à moins de 18 ans ;
- 9 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 18 ans à moins de 26 ans en cas de poursuite d'études ou autres cas définis ci-après.

La rente est viagère pour les enfants handicapés.

## **Garantie invalidité des salariés non cadres**

En cas d'invalidité du salarié survenue postérieurement à la date d'admission dans le présent régime de prévoyance invalidité, réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié perçoit les prestations suivantes :

## **Suspension des garanties**

## **Revalorisation des prestations**

Les rentes versées en cas d'invalidité sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Pour la rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

## **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

Les rentes versées en cas d'invalidité sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Pour la rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

## **Cotisations**

Les taux de cotisation calculés sur les salaires bruts (tranches A et B), sont les suivants :

## **Reprise des risques en cours**

### 13.10.1. Garantie invalidité

Dans le cadre de la garantie invalidité, sont repris à la date de l'effet de l'avenant :

- pour les entreprises n'ayant pas de régime de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent régime : les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur, qui, postérieurement à la date d'effet du régime de prévoyance seraient déclarés invalides par la sécurité sociale ;

## **Prescription**

Toutes actions dérivant des garanties d'assurance sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;

- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

## **Désignation de l'organisme assureur**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant sont tenues d'affilier leurs salariés auprès de l'ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'effet du présent avenant.

Et auprès de l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, pour les rentes éducation, ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

## **Changement d'organisme assureur par une entreprise**

Dans l'hypothèse où une entreprise garantie antérieurement à la date d'effet du présent accord viendrait à résilier son contrat souscrit avec un organisme assureur antérieur, aux fins de rejoindre la mutualisation, il est précisé que par application de l'article 7 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, les rentes en cours de service au jour de la résiliation sont maintenues par l'organisme assureur résilié à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

## **Commission paritaire de suivi**

Il est créé une commission paritaire de suivi composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants des représentants des employeurs. Les membres de la commission paritaire de suivi sont désignés pour 4 ans.

La commission paritaire de suivi désigne, en son sein, pour 2 ans, un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges.

## **Mise en place du régime**

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme assureur auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

## **Clause pour adhésion tardive**

Toute adhésion tardive sera régularisée à effet rétroactif à la date à laquelle l'entreprise est entrée dans le champ d'application de l'avenant, les cotisations étant dues à compter de cette date.

En cas d'adhésion intervenant au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'application de l'avenant, l'organisme assureur procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime.

## **Information des entreprises et des salariés**

L'organisme assureur, en liaison avec les organisations signataires, prend tous les moyens utiles pour assurer l'information complète des entreprises et des salariés sur le présent accord.

Il rédige en particulier une notice d'information à l'intention des salariés qu'il adressera, pour leur être diffusée, aux employeurs ; la preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombant à ces derniers.

## **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

### 13. 18. 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

Le bénéficiaire défini à l'article 13. 1 bénéficie, en cas rupture ou de fin de son dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, du maintien des garanties prévues aux articles :

13. 3. " Garanties décès, invalidité absolue et définitive des salariés "

13. 4. " Frais d'obsèques "

13. 5. " Garanties rente éducation "

13. 6. " Garantie invalidité "