

Convention collective Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé du 12 janvier 2021 - Etendue par arrêté du 17 septembre 2021 JORF 23 décembre 2021

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000044617302. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/metiers-du-commerce-de-detail-alimentaire-specialise-3237>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier Dispositions générales
3. Titre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel
4. Titre III Contrat de travail
5. Titre IV Durée du travail et repos
6. Titre V Congés payés
7. Titre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité
8. Titre VII Égalité professionnelle. Égalité de traitement
9. Titre VIII Classification des emplois
10. Titre IX Salaires
11. Annexes

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Depuis la loi du 5 mars 2014, les pouvoirs publics ont entamé le processus de restructuration des branches professionnelles, accéléré par les lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016.

Ce profond bouleversement accompagne une modernisation du droit du travail qui confère une place importante à la négociation collective de branche et d'entreprise.

Dans cet environnement législatif nouveau, les partenaires sociaux sont amenés à réfléchir à des synergies, notamment en matière de métiers, et à envisager la recomposition des champs d'application des conventions collectives traditionnelles pour répondre au processus de rapprochement des branches professionnelles. Ils doivent innover en imaginant de nouveaux périmètres qui s'inscrivent dans une logique sociale, économique, environnementale, en leur offrant les moyens d'une véritable politique de développement des compétences.

Présentes sur l'ensemble du territoire français, les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé constituent un vivier majeur d'emplois non délocalisables et offrent un service de proximité réel à la population au sein des villes et villages.

Le commerce de détail alimentaire spécialisé se caractérise par des identités métiers fortes tournées vers la sélection en amont des produits, des savoir-faire et une expertise dans le conseil et la vente nécessitant un personnel qualifié grâce à la formation en apprentissage ou en alternance qui est une voie majeure d'accès aux métiers, caractérisés par des diplômes ou des titres de niveau comparable.

Force est de constater que ces caractéristiques et valeurs sont partagées par d'autres branches professionnelles réunissant l'ensemble du commerce alimentaire spécialisé de proximité.

Les organisations professionnelles représentatives de la branche souhaitent à terme réunir l'ensemble des métiers du commerce alimentaire spécialisé de proximité, dans une branche unique des métiers du goût.

Dans ce contexte, conscients des enjeux pour les salariés et les entreprises, les partenaires sociaux décident de faire évoluer le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC n° 1505) en procédant à :

- la création d'une convention collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé pour les entreprises exerçant ces activités et relevant de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord ;
- et la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers devenant la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour les entreprises et commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif. Cette évolution est formalisée par un avenant conclu concomitamment au présent accord.

S'inspirant des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux, pour ne pas laisser de vide conventionnel, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), ses avenants et accords mis à jour, afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront. Celles prévues à l'article 2 du titre 1er des présentes feront l'objet d'accords ultérieurs.

Chapitre 1er Application de la convention collective

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La convention collective nationale des métiers du commerce alimentaire spécialisé est applicable à l'ensemble des entreprises du territoire métropolitain et des huit territoires ultramarins : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité économique principale est *notamment* (1) l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes, qu'elles soient exercées en magasin ou sur éventaies, halles et marchés :

Les cavistes quel que soit leur effectif

Ces derniers sont des commerçants spécialisés qui consacrent l'essentiel de leur activité à la vente des vins, des champagnes, des bières et des spiritueux de leur assortiment.

Leur sélection tient compte de critères leur permettant de se singulariser des circuits généralistes car ils sont prescripteurs. Dénicheurs de pépites et découvreurs de nouvelles appellations ou nouveaux produits, ils éduquent, conseillent et font déguster leurs coups de cœur ou derniers arrivages.

Les cavistes ont une clientèle de particuliers et semi-professionnels (entreprises et associations) et s'inscrivent dans le tissu local de la collectivité. Ils ne vendent pas à des centrales d'achat ou à des grandes surfaces. Ils accueillent les clients, transmettent leurs connaissances et proposent les meilleurs accords mets-vins au meilleur rapport plaisir/ prix. Ils peuvent organiser des dégustations ou des formations non professionnelles œnologiques.

Les crémiers-fromagers quel que soit leur effectif

Ces derniers réalisent la vente de fromages et produits laitiers. La vente d'œufs est également courante.

Pivots entre producteurs et consommateurs, ils sont les ambassadeurs d'une tradition fromagère et d'un art culinaire unique au monde. Jour après jour, ils procèdent à l'entretien et aux soins des fromages pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage de leurs fromages en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et les vendent aux consommateurs après les avoir conseillés.

Outre les fromages, vendus entiers ou en morceaux, ils peuvent réaliser des plateaux de fromages ou des conditionnements de fromages découpés et concevoir des préparations fromagères ou laitières crues ou cuites (verrines, fontainebleau, fromages fourrés, tourtes, desserts lactés, etc.).

Ils peuvent compléter leur offre en développant des services tels que la livraison à domicile et la réalisation de buffets dans des lieux choisis par le client.

Les épiciers spécialisés quel que soit leur effectif

Ces derniers vendent exclusivement des denrées alimentaires fraîches, sèches, en conserve ou conditionnées.

Les épiciers spécialisés se déclinent de multiples façons :

- auteurs de découvertes, spécialisés sur un pays en particulier (Italie, Grèce, etc.) ou sur des produits fins (épicerie fines), acteurs du lien et de découvertes (produits rares, provenances peu connues, etc.) ;
- fournisseurs de produits originaux, ils sont acteurs dans un univers de découvertes de cuisines et de produits originaires d'autres pays.

Les primeurs quel que soit leur effectif

Ces derniers ont pour activité principale la vente aux consommateurs de fruits et légumes bruts ou transformés.

On entend par produit transformé, les préparations crues ou cuites de fruits et légumes : corbeilles, plateaux, brochettes, verrines, de fraîche-découpe, sculptures sur fruits et légumes, mais également des jus, confitures, soupes, tartes, etc.

Au rythme des saisons, les primeurs proposent une offre de fruits et légumes accompagnée de conseils et de services. Ils sélectionnent et achètent leurs produits auprès des grossistes ou directement auprès des producteurs pour les amener au meilleur stade de dégustation. Ils peuvent réaliser sur place l'affinage des fruits et légumes en vue de la remise aux consommateurs. En point de vente, ils valorisent leurs produits grâce à leur présentation et aux conseils qu'ils prodiguent en vue de la vente aux consommateurs.

Les fruits et légumes, bruts ou transformés, peuvent être vendus sur le lieu de vente, mais également commandés et livrés à domicile ou dans des lieux choisis par les clients, avec la possibilité d'accompagner cette offre d'une réalisation de buffets.

Les commerçants de la vente-conseil de café quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection et l'achat de cafés chez les meilleurs torréfacteurs. Ces professionnels ont acquis les compétences et la connaissance théorique pour analyser la qualité des cafés, tant par le cahier de charges de la production à la tasse, que par les conditions écologiques, et géographiques dans lesquelles ils ont été cultivés.

Ils peuvent ainsi orienter leur sélection afin de satisfaire leur clientèle. Ils sont aptes à juger de la qualité de la torréfaction et de la préparation. Experts de la préparation des cafés dans toutes les méthodes, ils savent développer leurs atouts de dégustateurs.

Les commerçants de la vente-conseil de thés, tisanes et infusions quel que soit leur effectif

Leur travail commence avec la sélection des meilleures variétés de thé, tisanes et infusions. Ils font déguster et prodiguent des conseils au consommateur sur l'origine, les arômes et la préparation de ces produits. Ils sont prescripteurs auprès de leurs clients pour leur donner les meilleurs conseils de dégustation.

Les autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé quel que soit leur effectif

Ce sont des commerçants hautement spécialisés sur une catégorie de produits (huiles, épices, condiments, miel, compléments alimentaires pour sportifs, etc.).

Ils achètent leurs produits auprès de fabricants ou de grossistes pour être revendus au consommateur en remise directe.

Les entreprises et commerces de détail de pain, de pâtisserie, qui ne fabriquent pas et dont les effectifs sont inférieurs à 10 salariés

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Sont exclus du champ de cette convention collective :

- les entreprises et les commerces d'épicerie biologique non spécialisés à dominante alimentaire quel que soit l'effectif de l'entreprise qui ont pour code d'activité le 47. 29Z ;
- les magasins populaires ;
- les entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation ;
- les magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

À titre indicatif, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent, notamment des codes d'activités suivants :

- 47. 21Z : commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé ;
- 47. 29Z : commerce de détail de produits laitiers et d'œufs, commerce de détail de produits d'épicerie, commerce de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices, à l'exclusion des commerces en produits biologiques à dominante alimentaire ;
- 47. 81Z : commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés ;
- 47. 25Z : commerce de détail de boissons en magasins spécialisés ;
- 47. 24Z : entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie, s'ils ne fabriquent pas et dont les effectifs sont de moins de 10 salariés. Pour ces entreprises qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Relèvent également du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, les salariés des gérants mandataires non-salariés des activités décrites ci-dessus.

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 82. 99Z.

(1) Au 1er alinéa de l'article 1er, l'adverbe « notamment » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 2 — Gestion des régimes et des dispositifs collectifs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé conviennent d'étudier conjointement le devenir :

- des régimes collectifs de protection sociale complémentaire (prévoyance et complémentaire santé) ;
- des dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle, notamment les sept certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :
 - CQP vendeur conseil crémier-fromager ;
 - CQP vendeur conseil en produits biologiques ;
 - CQP vendeur conseil primeur ;
 - CQP vendeur conseil caviste ;
 - CQP vendeur conseil en épicerie ;
 - CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail ;
 - CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.
- le financement spécifique des dispositifs de formation par la mise en place d'une contribution conventionnelle des entreprises ;
- des règles de financement du dialogue social.

Ce travail sera réalisé dans l'intérêt des salariés et des entreprises des deux branches. Les décisions arrêtées seront formalisées par accord, avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 — Date d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le présent accord et l'avenant relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1er jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au Journal officiel.

À cette date, la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé s'appliquera aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er du chapitre 1er du présent accord.

Les régimes et dispositifs collectifs issus de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, prévus à l'article 2 du chapitre 1er, continueront à s'appliquer jusqu'à l'extension des accords collectifs les régissant, prévue concomitamment à l'extension du présent accord.

Article 4 — Durée de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et/ ou de ses annexes, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des parties signataires, accompagnée du texte des modifications conventionnelles proposées. (1)

Un avenant portant révision de la présente convention pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les négociations devront s'engager le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 6 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La présente convention et ses annexes peuvent être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque partie signataire et donne lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La dénonciation de la présente convention peut être partielle. Dans ce cas, elle doit concerner un titre complet, un avenant, une annexe ou tout autre ensemble de stipulations indivisibles.

À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 7 — Conventions et accords antérieurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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

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

Article 8 — Formalités de dépôt et publicité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La présente convention est déposée en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9 — Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension de la présente convention et de ses avenants s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 9 bis — Entreprises de moins de 50 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'accord du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cependant, certaines dispositions de ce texte prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

Article 9 ter — Suivi des dispositions de l'accord du 12 janvier 2021

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont pour objectif, d'assurer le suivi des conditions de mise en œuvre de l'accord du 12 janvier 2021 sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports communiqués à la CPPNI ainsi que des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI examine les suites à donner à cet accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des dispositions conventionnelles.

Article 10 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 11 — Diffusion de la convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément à l'article R. 2262-2 du code du travail, l'employeur, lié par la présente convention, doit en fournir un exemplaire au comité social et économique, aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux salariés mandatés.

Il doit également mettre à disposition un exemplaire aux représentants de proximité lorsqu'ils existent.

Conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du code du travail, les textes conventionnels sont diffusés et communiqués aux salariés.

Chapitre 2 Commissions paritaires nationales de la branche

Article 12 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 12.1 — Missions de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La CPPNI a pour principales missions de :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- négocier au niveau de la branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du code du travail ;
- établir son calendrier de négociations ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- *établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.*

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées (1) ;

– rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective. Les modalités de saisine et d'instruction des demandes d'avis de la CPPNI pour sa compétence « interprétation » sont précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 12.5 de la présente convention.

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé que ce soit à titre collectif ou individuel.

Enfin, elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et est destinataire, à ce titre, des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI se réunit a minima huit fois par an. Elle établit, lors d'une réunion plénière du dernier trimestre précédant l'année A, son calendrier de réunions en planifiant les négociations obligatoires et les thèmes identifiés comme devant faire l'objet d'une négociation ou discussion. Cette planification constitue le socle de l'agenda social de la branche.

(1) Le 6e alinéa de l'article 12-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 12.2 — Composition de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La CPPNI se compose de représentants désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche qui forment ainsi le collège patronal et le collège salarié. Le nombre maximum de représentants pour chaque organisation est fixé à deux.

En cas d'absence de ses représentants, une organisation peut remettre son pouvoir à une autre organisation du même collège.

Les parties rappellent que les représentants mandatés par leur organisation syndicale de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables en cas de licenciement.

Article 12.3 — Règles de délibération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, chaque organisation représentative dans la branche délibère, pour son collège, conformément aux

règles définies par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles dans le règlement intérieur de la CPPNI. Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des instances paritaires de la branche.

Article 12.4 — Secrétariat et transmission des accords collectifs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la fédération Saveurs commerce, sise au 97, boulevard Pereire, 75017 Paris, contact@saveurs-commerce.fr, tel. : 01 55 43 31 90.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis au secrétariat de la CPPNI après suppression, par la partie la plus diligente, des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ce dernier informe les membres de la CPPNI de cette transmission.

Le secrétariat réceptionne les accords transmis par courrier postal ou électronique. Il transmet l'accord aux membres de la CPPNI selon les mêmes modalités.

Article 12.5 — Règlement intérieur de la CPPNI

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

À l'issue de la conclusion du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés détermineront dans un règlement intérieur les modalités de fonctionnement de la CPPNI.

Ce règlement intérieur pourra être modifié en tant que de besoin par la CPPNI.

Article 13 — Commission de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La CPPNI réunie en mission de conciliation (CPPNIC) est compétente pour débattre de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (après avis le cas échéant de la CPPNI dans sa compétence Interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au niveau de l'entreprise.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

La commission est saisie par l'une quelconque des parties signataires et se réunit dans les 3 mois suivant la date de saisine.

Les frais occasionnés par la participation des salariés désignés par les organisations syndicales (dans la limite de deux salariés par syndicat) sont indemnisés suivant le barème déterminé par la CPPNI dans le règlement intérieur.

Titre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel

Article 14 — Libertés et droits syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Article 15 — Comité social et économique (CSE)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est mis en place un comité social et économique conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Titre III Contrat de travail

Article 16 — Exclusivité du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Il est interdit à tout salarié, employé soit à temps plein, soit à temps partiel, d'occuper un autre emploi ayant pour effet de porter la durée cumulée du travail de ces deux emplois au-delà des limites fixées par la législation en vigueur (48 heures au cours d'une même semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, hors équivalence).

Article 17 — Recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément à l'article R. 4624-10 du code du travail, tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste.

Il est assuré au salarié dès l'embauche, au moins le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié reçoit notification par écrit de son emploi, de son niveau de classification, de sa rémunération et de la durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération.

En outre, il est informé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que des régimes de complémentaire santé et prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

Article 18 — Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La période d'essai est fixée de date à date, à :

- un mois pour les ouvriers et les employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- et trois mois pour les cadres.

Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'employeur (fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

Article 19 — Logement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Dans le cas où un employeur loge un salarié, cet avantage est lié au contrat de travail et figure expressément sur la lettre d'engagement. Sauf clauses particulières, cet avantage cesse en cas de rupture du contrat. Toutefois, quelle que soit la cause de la rupture, un délai de prévenance de 1 mois doit être observé par l'employeur.

Article 20 — Remplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements provisoires peuvent intervenir pour nécessité de service.

L'employeur peut ainsi affecter momentanément un salarié à une tâche différente de celle qu'il exerçait antérieurement, mais correspondant à sa qualification.

Sous réserve de l'accord du salarié, l'employeur peut également affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel. Ce remplacement provisoire est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié remplaçant.

Lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit, une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

Les affectations temporaires ne peuvent avoir pour effet d'occuper un salarié dans une qualification différente de celle de ses fonctions habituelles pendant une durée de plus de 3 mois consécutifs.

Article 21 — Modification du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'employeur qui propose une modification du contrat de travail doit le notifier par écrit au salarié concerné. Ce dernier est alors libre d'accepter ou de refuser la modification.

En cas de différend qui n'aurait pas pu être réglé au niveau de l'entreprise, le salarié comme l'employeur peuvent saisir la commission de conciliation de la CPPNI prévue à l'article 13 du présent accord.

La commission se réunit dans les 3 mois suivant la date de sa saisine pour en débattre.

Article 22 — Rupture du contrat de travail et préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise :

Modes de rupture		
Qualification du salarié	Démission quelle que soit l'ancienneté	
	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois	3 mois

Article 22.1 — En cas de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation du salarié, par écrit, à un entretien préalable.

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, ou à défaut d'institution représentative du personnel par un conseiller inscrit sur une liste du département concerné qui est consultable en mairie ou à l'inspection du travail. À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par écrit au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant le motif de la rupture du contrat.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises 1 jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant, à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lorsque le salarié a trouvé un autre emploi, il peut avec l'accord de son employeur, quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. En ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

L'employeur qui dispense le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 22.2 — En cas de démission

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le salarié qui n'exécute pas son préavis, sauf accord entre les parties, peut être notamment condamné en justice à verser une indemnité compensatrice à l'employeur.

Article 22.3 — En cas de licenciement ou en cas de démission

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La partie ayant pris l'initiative de la rupture doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception. (1)

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

(1) Le 1er alinéa de l'article 22-3 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. 10 décembre 1980, n° 79-41.105 et cass. soc. 9 mai 2007, n° 05-40.315).

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 23 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Tout salarié licencié, en dehors des cas de faute grave ou lourde, ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service de la même entreprise, reçoit une indemnité calculée conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans ; et
- 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au pro rata temporis.

Article 24 — Certificat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant :

- le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur ;
- le nom, le prénom et l'adresse du salarié ;
- la date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- la date de sortie et fin de contrat ;
- la nature du ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles le ou les emploi(s) ont été tenu(s) ;
- la mention de la portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance ;
- le lieu et la date de délivrance ;
- la signature de l'employeur ;
- le cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

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

Article 25 — Départ à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 25.1 — Date de départ volontaire à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de l'âge légal pour bénéficier du droit à une pension de retraite, sauf cas

dérogatoires.

Article 25.2 — Date de mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 70 ans.

Article 25.3 — Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les intéressés doivent respecter, selon le cas, le préavis suivant :

Classification du salarié	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois (1)	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois (1)	3 mois

(1) Au sein du tableau figurant à l'article 25-3, les stipulations relatives au préavis en cas de départ à la retraite des agents de maîtrise et des cadres sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 25.4 — Indemnités de départ et de mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

25.4.1. Départ à la retraite

S'il justifie de 2 ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié qui part volontairement à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois par année de présence, sans qu'elle puisse dépasser un maximum de 3 mois de salaire.

25.4.2. Mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité au moins égale à celle de l'indemnité légale de licenciement.

25.4.3. Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au pro rata temporis.

Article 26 — Retraite complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :

- 6 % au 1er janvier 1993.

La participation est de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, la validation des services accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'AG2R La Mondiale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Article 27 — Obligations militaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national constitue une suspension du contrat de travail. Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant la reprise du travail. Il est informé, par écrit, de cette obligation avant son départ sous les drapeaux.

L'inobservation par le salarié de cette formalité préalable est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

L'employeur garde, toutefois, la faculté de licencier le salarié si intervient un licenciement collectif ou une suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Toutefois, la rupture du contrat de travail ne peut être notifiée, ni prendre effet pendant la période passée au service national, conformément à l'article L. 3142-99 du code du travail.

Dans ce cas, l'employeur doit, conformément à la législation, payer l'indemnité de préavis et, éventuellement, régler l'indemnité de congédiement à la libération du salarié de son service obligatoire.

Une priorité de réembauchage, valable durant une année, est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service national.

Les absences occasionnées par les périodes militaires obligatoires ou pour un rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.

Titre IV Durée du travail et repos

Article 28 — Définition du travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La durée du travail, conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, s'entend comme période de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les heures d'équivalence ne s'assimilent pas à du travail effectif.

Article 29 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés, dont les modalités sont définies dans les articles 29.1 et 29.2 du présent accord.

Article 29.1 — Salariés soumis au régime des équivalences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les spécificités des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé obligent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente à temps plein.

Le rapport d'équivalence est fixé à 38 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 38e heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration.

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile (lundi 0 heure – dimanche 24 heures). Elles sont majorées de 25 % de la 39e à la 46e heure incluse et 50 % au-delà.

Article 29.2 — Salariés non soumis au régime des équivalences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

Article 29.3 — Repos compensateur de remplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

29.3.1. Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

29.3.2. Modalités d'attribution

Par dérogation aux règles fixées à l' article L. 3121-33 du code du travail (1), les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié, du mardi au jeudi de chaque semaine.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois. Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie. Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectué s'il avait travaillé ce jour-là.

(1) Au 1er alinéa de l'article 29-3-2, les termes « Par dérogation aux règles fixées à l'article L3121-33 du code du travail » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 30 — Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :

- la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures en contrepartie de l'attribution de journées ou demi-journées de repos ;
- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence ;
- cette période de référence ne peut excéder 1 an.

Article 30.1 — Modalités de mise en œuvre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la

semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.

Les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sont choisies librement par le chef d'entreprise, parmi celles prévues dans les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une des modalités d'aménagement du temps de travail ou du changement de cette modalité, le chef d'entreprise devra informer les salariés ainsi qu'informer et consulter préalablement le CSE s'il existe.

Article 30.2 — Période de référence et heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

30.2.1. Si la période de référence est annuelle, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur l'année, journée de solidarité comprise, constituent des heures supplémentaires. (1)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires. (1)

30.2.2. Si la période de référence est inférieure à 1 an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, constituent des heures supplémentaires. (1)

30.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausse d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

(1) Les 1er, 2e et 3e alinéas de l'article 30-2 sont étendus sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 30.3 — Limites de la durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

Article 30.4 — Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité économique et social (CSE), s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Ces calendriers doivent indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmis à l'inspection du travail.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, le recours à l'activité partielle pourra être déclenché selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 30.5 — Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 30.4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés. (1)

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos. (1)

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 30.5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du deuxième 2e alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 30.6 — Lissage de la rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

Article 30.7 — Bilan en fin de période de référence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En fin de période de référence, 3 cas peuvent se présenter :

- la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

Article 30.8 — Traitement des absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen. (1)

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. (1)

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 30.8 sont étendus sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (ou complémentaires).

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 30.9 — Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 30.7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 30.10 — Heures excédant la période de décompte

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé conformément à 180 heures.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Article 30.11 — Contrôle de la durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché.

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :
– quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies ;
- en tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Au titre de l'article D. 3171-14 du code du travail, les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

Article 30.12 — Application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

Article 30.13 — Temps de travail des cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

30.13.1. Catégories de salariés cadres

a) Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus des dispositions du présent accord.

b) Cadres intégrés

Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

c) Cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveaux C1 et C2, visés par la convention collective pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

30.13.2. Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes

Pour ces cadres définis à l'article 30.13.1 c du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondant.

30.13.2.1. Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N ou de toute autre période de 12 mois consécutifs décidée par l'employeur et le salarié.

30.13.2.2. Nombre de jours travaillés

a) *Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est limité à 218 jours par an, journée de solidarité comprise.*(1)

b) *En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du 1er trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté.* (1)

Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

c) Tout salarié en forfait jours sur l'année doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes :

- la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures ;
- en tout état de cause, les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 3132-2 du code du travail, s'appliquent.

30.13.2.3. Jours non travaillés (JNT)

L'organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution d'un nombre de jours non travaillés (JNT).

Le nombre de jours non travaillés (JNT), soit 10 JNT, seront pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), en tenant compte des besoins et des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

À défaut, les JNT seront pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence. À défaut, le report des JNT sur l'année suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoires.

30.13.2.4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

Celle-ci est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la

qualification conventionnelle du salarié.

Le bulletin de paie fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle prévue.

30.13.2.5. Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période

a) Traitement des absences

Chaque journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 218 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

b) Traitement des arrivées ou des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congé acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au prorata de la période courant du 1er janvier jusqu'à la date de fin de contrat.

Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

30.13.2.6. Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, un entretien est organisé entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours.

À l'occasion de cet entretien, qui pourra avoir lieu indépendamment ou en même temps que les autres entretiens existants dans l'entreprise, l'employeur examine avec le salarié les points suivants :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- La répartition dans le temps de sa charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication ;
- le suivi de la prise des JNT et des congés.

30.13.2.7. Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte

En complément de l'entretien prévu à l'article 30.13.2.6 du présent accord, afin de garantir le droit à la santé et au repos des salariés, ces derniers doivent informer sans délai l'entreprise en cas de surcharge anormale de travail et de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail.

Les salariés concernés ont également la possibilité de solliciter, à tout moment, un entretien pour :

- exprimer les difficultés rencontrées dans l'organisation de leur travail ;
- échanger avec l'employeur sur leur charge de travail et les causes pouvant expliquer celle-ci.

À cet effet, l'employeur définit avec le salarié un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié et prend les mesures permettant le rétablissement d'une durée raisonnable du travail.

Cet entretien ayant vocation à prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu sera établi pour consigner les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

30.13.2.8. Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, ce forfait en jours sur l'année s'accompagne de modalités de contrôle.

Les salariés concernés doivent remplir, une fois par mois, un document récapitulant le nombre et la date des jours ou demi-journées déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-journées de repos pris et ceux restant à prendre. Ce document, signé par le salarié et par l'employeur, est conservé par ce dernier pendant 3 ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Avec le dernier bulletin de paie de chaque trimestre, un document annexe est joint, récapitulant les documents de contrôle.

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. À cet effet, selon les modalités prévues dans le

présent accord, l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

30.13.2.9. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés et par là même assurer une protection de leur santé, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de leur emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

a) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens, hebdomadaires, pendant leurs congés et durant l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle).

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :

- l'implication de chacun ;
- l'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques ;
- et l'adhésion de tous.

b) Contrôle de l'effectivité du droit à la déconnexion

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, si un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devrait alerter, sans délai l'employeur selon les modalités définies à l'article 30.13.2.7 du présent accord.

30.13.2.10. Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

Cette visite médicale devra alors porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés.

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 30.13.2.2 sont étendus sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement définisse précisément le nombre de jours compris dans le forfait en jours, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 31 — Contingent annuel d'heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail.

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par l'article D. 3121-18 et suivants du code du travail.

Article 31.1 — Contingent d'heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail.

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par les articles D. 3121-18 et suivants du code du travail.

(1) L'article 31-1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 31.2 — Cas particulier de la modulation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation élargie est de 140 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation réduite est identique à celui prévu à l'article 30.3.2.

Article 32 — Repos hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée et demie par semaine. Ce repos doit être donné le dimanche et un autre jour de la semaine.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail exige la présence des salariés le dimanche matin, ce repos est obligatoirement de un jour et demi consécutif, le dimanche après-midi et le lundi.

Dans tous les cas, il doit correspondre à 35 heures de repos consécutives.

Article 33 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des 5 jours, choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés. (1)

Ces jours sont chômés et payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié ou le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler 1 jour férié non chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à 1 jour de repos hebdomadaire.

(1) Le 2e alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-3-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 34 — 1er Mai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Si en raison des nécessités du service, un salarié est amené à travailler le 1er Mai, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire. (1)

L'employeur ne peut, en tout état de cause, imposer au salarié de travailler le 1er Mai. Il lui laisse le choix de la décision, qui doit être expressément confirmée par écrit par le salarié, sur papier à en-tête de l'entreprise.

(1) Le 1er alinéa de l'article 34 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-6 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 35 — Travail des jeunes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'emploi des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires de moins de 18 ans est réglementé notamment par les articles L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-24 du code du travail.

Il est notamment précisé que la durée du travail effectif des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires ne peut être supérieure, temps de formation compris à :

- 35 heures par semaine et 8 heures par jour ;
- et 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine et après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de 4 heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

Le repos quotidien est d'au moins 12 heures consécutives et 14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans.

Article 36 — Travail à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 36.1 — Généralités

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

36.1.1. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du code du travail qui mentionne notamment :

- la qualification du ou de la salarié(e) ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au ou à la salarié(e) ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

36.1.2. Rémunération des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

36.1.3. Égalité de traitement

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Article 36.2 — Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

36.2.1. Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

36.2.2. Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 36.2.1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

- sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
- pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
- pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
- et pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Article 36.3 — Période d'interruption au cours de la même journée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant à 0,46 € (depuis le 1er novembre 2001).

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Article 36.4 — Heures complémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou qu'elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

Article 36.5 — Modification de la répartition des horaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 mai 2021

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié(e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié(e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le ou la salarié(e) a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

Article 36.6 — Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 30 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

Avec l'accord express du ou de la salarié(e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'employeur peut aménager :

- l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins 1/3, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ;
- l'horaire mensuel de plus ou moins 1/3 à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

Article 36.7 — Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié(e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié(e) étant le critère essentiel.

Article 36.9 — Information des représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le CSE s'il existe est informé, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au CSE, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'article L. 3123-16 du code du travail ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 36.10 — Heures de délégation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 36-10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 38 — Co-investissement formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés reconnaissent un droit à la formation pour chaque salarié. Le chef d'entreprise est tenu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du travail effectif.

En revanche, lorsque les formations permettent le développement des compétences personnelles du salarié sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement avec l'accord du salarié.

L'entreprise organise et finance la formation.

Un tel système permet de partager l'effort de formation entre le salarié et l'employeur.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation.

Un livret de formation est émarginé par le salarié à l'occasion de chaque session de formation et remis au salarié à la fin de son contrat de travail.

Titre V Congés payés

Article 39 — Congés payés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés, sous réserve des dispositions légales :

- les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale prévus aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables, à l'exclusion des jours fériés.

Article 40 — Ordre des départs en congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

À défaut de stipulations résultant d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou d'usages, les départs en congés sont établis par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1er avril. Sont aussi précisés, soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement :

- de leur situation de famille, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée de leur ancienneté chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur doit notamment s'efforcer de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés du personnel ayant des enfants d'âge scolaire sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Article 41 — Congés autorisés pour circonstances de famille

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

41.1. Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- pour le mariage ou le Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- pour le mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un Pacs du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà ;
- pour chaque naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour l'arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

- pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou :
 - 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;

-- en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours ;

- pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un petit-enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré ;

- pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

41.2. Les jours de congé ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ils doivent être pris au moment des événements en cause.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

Titre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité

Article 42 — Indemnisation des absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 42.1 — Maladie d'origine non professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale dans les conditions prévues dans le tableau ci-dessous, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8e jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8e jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	À partir du 6e jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	À partir du 3e jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	À partir du 3e jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	À partir du 3e jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	À partir du 3e jour

Les garanties d'indemnisation ci-dessus accordées s'entendent déduction faite de l'allocation brute que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou de caisses complémentaires.

Le délai pour le versement des indemnités est applicable à chaque arrêt de travail hormis le cas où la sécurité sociale considère qu'une nouvelle interruption du travail est, en fait, la prolongation d'un arrêt de travail antérieur. Dans ce cas, la période d'indemnisation se poursuit immédiatement dans les limites prévues ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date du premier arrêt.

Pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnisations déjà effectuées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus.

En cas d'hospitalisation, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'hospitalisation.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à la moyenne des 3 derniers mois de salaires bruts (avec prise en compte de 3/12 des gratifications et primes annuelles).

L'employeur peut assurer le versement de l'indemnisation suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

Article 42.2 — Accident de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 42.1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
De 0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence

+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence

Article 42.3 — Maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. (1)

Pour bénéficier de la protection légale et conventionnelle de la grossesse et de la maternité, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.

La salariée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre le travail. Cette information est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

(1) Le 1er alinéa de l'article 42-3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-45 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 43 — Garantie d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 43.1 — Absences résultant de la maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail.

La nécessité de remplacer un salarié malade peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint entraîne un arrêt de travail supérieur à 12 mois.

Article 43.2 — Absences résultant d'un accident du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

Article 43.3 — Maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les femmes en état de grossesse bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

À l'issue de son congé de maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi.

Titre VII Égalité professionnelle. Égalité de traitement

Article 44 — Principes fondamentaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Dans l'attente de la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé qui suivra la conclusion du présent accord, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés réaffirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, elles entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, définir les principes et mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle.

À cet égard, elles souhaitent inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager des politiques actives en ce domaine.

À cet effet, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

Article 44.1 — Égalité d'accès à l'emploi et non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les femmes et les hommes, les organisations professionnelles et les

organisations syndicales de salariés affirment que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Elles ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats, à profil équivalent.

Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille.

À projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent donc être analysées selon les mêmes critères.

Les dispositifs de sélection doivent rester construits exclusivement autour de la notion de compétences et d'aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Pour ce qui est des processus de recrutement interne ou externe, ceux-ci doivent se dérouler dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. À cette fin, les entreprises de la branche sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou titulaire de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent également que l'état de grossesse ou la connaissance de la mise en œuvre d'une procédure d'adoption ne doivent pas être pris en considération pour refuser l'embauche ou mettre fin à la période d'essai.

Il est interdit de rechercher ou faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il convient de rappeler que la personne candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que la loi et la jurisprudence disposent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des promotions sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle ou les ralentissent.

À ce titre, elles souhaitent que les entreprises de la branche s'engagent à assurer une garantie d'évolution des femmes et des hommes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Elles considèrent que les entretiens individuels mis en œuvre au sein des entreprises doivent constituer l'outil privilégié pour permettre une analyse en ce sens.

La mise en œuvre des entretiens professionnels individuels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés demandent aux entreprises de veiller constamment à ce que les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne soient pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

De la même façon, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés doivent s'assurer en permanence que les intitulés, la description des emplois et des métiers dans la classification des emplois de la branche ne conduisent pas à une discrimination sexuelle.

Enfin, elles demandent aux entreprises de faire en sorte que les aménagements d'horaire et du temps de travail en général puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale.

Article 44.2 — Égalité de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail. C'est l'application du principe « À travail équivalent, salaire égal ».

Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d'évolution professionnelle dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe sont possibles, mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié doivent ainsi être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

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

À ce titre, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que les négociations de la branche notamment sur les salaires visent à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles précisent en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses. (1)

En outre, afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la Branche, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés décident que le rapport de branche comportera désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 44-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1132-1 du code du travail. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 44.3 — Égalité d'accès à la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés souhaitent que les entreprises de la branche garantissent que tous les salariés soient en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

À cet égard, elles rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences et des autres dispositifs de formation issus des dispositions légales en vigueur, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est prise intégralement en compte.

Enfin, le refus ou le report d'une demande de formation par une entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

Article 44.4 — Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Dans le cas où des femmes ou des hommes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés demandent aux employeurs de veiller à privilégier une répartition des horaires des salariés qui soit compatible avec les obligations familiales impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à temps partiel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

Enfin, elles souhaitent que les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles soient conciliables avec l'organisation de la vie familiale.

Article 44.5 — Dispositions particulières

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

44.5.1. Situation de la salariée en état de grossesse

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés demandent aux entreprises de la branche de veiller à adapter les conditions de travail des salariées enceintes en limitant, par exemple, le port de charges lourdes, une station debout prolongée, etc.

Elles rappellent que, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, l'absence constatée d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires doit être rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par la salariée et validé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour à l'emploi initial.

Les salariées en état de grossesse ont la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé de maternité.

44.5.2. Situation du salarié durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent que les absences résultant d'un congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Ainsi, lorsqu'une personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle, à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés 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 périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés attirent l'attention des entreprises sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

44.5.3. Retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de congé parental

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés affirment la nécessité de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de garantir ce lien, elles demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

À leur retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un entretien individuel.

Cet entretien pourra avoir lieu :

- soit préalablement à la reprise d'activité, si le ou la salariée le demande ;
- soit après la reprise effective de l'activité.

Cet entretien doit permettre, notamment en cas de changement technique, de méthode de travail intervenu dans l'entreprise durant l'absence du salarié, de déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si besoin était, un bilan de compétences ou toute action de formation.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés rappellent qu'en application des dispositions légales, au retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, la salariée doit bénéficier des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues pendant son absence.

Article 44.6 — Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, elles demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, de mettre en place des actions de communication et d'information contribuant à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités sur cette question de l'égalité femme-homme.

Les entreprises devront veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

De la même façon, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés souhaitent que ce sujet puisse être évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre d'un site internet/intranet de l'entreprise par quelques éléments dédiés à cette question et aux enjeux qu'elle soulève.

Dans la négociation relative à l'égalité professionnelle qui suivra, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés entendent adopter des dispositions visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées, en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

Titre VIII Classification des emplois

Article 45 — Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont élaboré un dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi est donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter la mise en application de la grille par les entreprises de la branche, des exemples de classement d'emplois représentatifs, baptisés « emplois-repères », sont proposés en annexe I du présent accord.

Pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente. Ceci implique le respect de deux règles :

- prendre en compte la formation et les diplômes uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;
- et s'affranchir de l'intitulé de poste et/ou de la rémunération attribués aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

Article 46 — Prérequis dans la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le cœur de métier étant le commerce alimentaire spécialisé, il est convenu de rappeler les trois prérequis applicables à l'ensemble des emplois de la branche.

L'aptitude et le comportement visant à créer une relation durable et loyale avec le client sont nécessaires à la fidélisation du client.

L'ensemble des règles et techniques visant à garantir l'hygiène et la sécurité des salariés et des consommateurs doit être respecté.

En outre, il est convenu que le positionnement sur un niveau donné de la classification suppose également de participer aux attributions des niveaux inférieurs.

Article 47 — Organisation de la classification des emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 45 ci-dessus, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance / technicité ;
- relations commerciales / professionnelles ;
- responsabilité ;
- initiative / autonomie.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Article 48 — Catégories professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche sont les :

- employés ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés

Les employés travaillent à partir de consignes ou de directives données par leur(s) responsable(s).

Ils exécutent leur travail et peuvent selon leur niveau : distribuer, coordonner et contrôler le travail d'autres employés selon les consignes et/ou directives données par leur(s) responsable(s).

Agents de maîtrise

Les agents de maîtrise travaillent à partir d'objectifs définis par l'encadrement ou la direction de l'entreprise.

Ils peuvent :

- soit être chargés de distribuer, de coordonner et de contrôler le travail d'un ensemble de personnel (employés et/ou agents de maîtrise), de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise.

Cadres

Les cadres travaillent à partir d'objectifs définis par la direction de l'entreprise ou son représentant.

Ils peuvent :

- soit encadrer l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services, de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la

responsabilité assumée.

Ils veillent à faire appliquer la politique de l'entreprise.

Article 49 — Niveaux de classification des emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Onze niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés par les niveaux suivants :

- employé : niveaux E1 à E7 ;
- agent de maîtrise : niveaux AM1 et AM2 ;
- cadre : niveaux C1 et C2.

Catégorie professionnelle	Niveau
Employé	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6
	E7
Agent de maîtrise	AM1
	AM2
Cadre	C1
	C2

Article 50 — Définition des critères classants

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

- Connaissance/technicité

Ensemble des savoirs, compétences et aptitudes requis pour exercer l'emploi ;

- Relations commerciales/professionnelles

Exigence de contacts avec les acteurs internes ou externes de l'entreprise, qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi ;

- Responsabilité

Contribution de l'emploi au fonctionnement de l'entreprise et/ou niveau de responsabilité hiérarchique ;

- Initiative/autonomie

Latitude à effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre dans l'exercice de l'emploi.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

Article 51 — Emplois-repères

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Afin de faciliter la mise en œuvre de la présente classification au sein des entreprises, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont classé à titre d'exemple des emplois-repères pour les métiers exercés dans la branche (annexe I).

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, figurant en annexe II du présent accord.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.

Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement à un niveau différent.

Article 52 — Grilles de classification des emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 52.1 — Grille de classification des employés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 63 et 64.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0006.pdf/BOCC

Article 52.2 — Grille de classification des agents de maîtrise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 65.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0006.pdf/BOCC

Article 52.3 — Grille de classification des cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 53 — Principes d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à un autre s'applique de la manière suivante :

Article 53.1 — Principe

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis par la branche aux articles 53.2 et 53.3 du présent accord.

Article 53.2 — Passage automatique au niveau E2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le passage du niveau E1 au niveau E2 est automatique après 6 mois d'ancienneté au poste dans l'entreprise.

Article 53.3 — Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'obtention des certificats de qualification professionnelle suivants donne accès de manière automatique à un niveau de classement dans la grille de classification de la branche après une période déterminée d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, sous réserve d'éventuelles modifications futures :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 67.**)
https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0006.pdf/BOCC

Article 54 — Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 54.1 — Classification des emplois : socle minimal de garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La classification fait partie du socle minimal de garanties tel que défini par l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Article 54.2 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, l'un ou l'autre peut saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 12 du présent accord.

Ils ont également la possibilité de saisir la commission de conciliation prévue à l'article 13 du présent accord, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sein de l'entreprise.

Article 54.3 — Incidence de la classification des emplois sur les salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La mise en place de cette classification entraînera l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement et ne pourra pas engendrer de perte de salaire.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

Titre IX Salaires

Article 55 — Grilles des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 février 2026

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (Calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (art. 53.2 CCN))	1 838,81	12,12
E2	1 858,76	12,26
E3	1 878,72	12,39
E4	1 906,35	12,57
E5	1 935,51	12,76
E6	1 957,00	12,90

E7	2 010,72	13,26
AM1	2 445,10	16,12
AM2	2 518,77	16,61
C1	3 052,92	20,13
C2	3 425,90	22,59

Article 56 — Application de la grille de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'application de la grille de rémunération doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail équivalent, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Annexes

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Annexe I relative au titre VIII « Classification des emplois »

Grilles emplois repères

Exemple de classement d'emploi

Il est rappelé que ces exemples de classement d'emploi n'engagent pas les entreprises. Il appartient à chaque entreprise de décrire ses emplois et de les classer. Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement également différent.

Employés

Niveau	Exemple d'emploi
E1	Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e), employé(e) de vente, manutentionnaire H/F...
E2	Employé(e) de magasin, vendeur(se) débutant(e) (6 mois d'expérience)...
E3	Employé(e) de vente, vendeur(se), chauffeur(euse) livreur(euse) VL (Permis B)...
E4	Vendeur(se), assistant(e), chauffeur(euse) PL (Permis C)...
E5	Vendeur(se)-conseil...
E6	Vendeur(se) référent(e), second de rayon H/F, assistant(e) administratif(ve) chauffeur(euse) PL (Permis E) ...
E7	Vendeur(se) référent(e) confirmé(e), assistant(e) administratif(ve) confirmé(e)...

Agents de maîtrise

Niveau	Exemple d'emploi
AM1	Manager d'unité commerciale H/F, adjoint(e) au responsable de rayon, comptable H/F, adjoint(e) RH...
AM2	Responsable d'unité commerciale ou point de vente H/F, responsable de secteur H/F...

Cadres

Niveau	Exemple d'emploi
C1	Directeur(trice) de magasin, responsable communication, informatique, achat, commercial, ressources humaines, logistique H/F...
C2	Directeur(trice) de magasin(s), directeur(trice) commercial(e), directeur(trice) des ressources humaines, directeur administratif et financier H/F...

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Annexe II relative au titre VIII « Classification des emplois »

Fiches emplois repères

Attention : ces fiches n'ont qu'une valeur indicative et ne sont pas exhaustives. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

• Exemples d'intitulé :

Employé(e) de commerce ou Employé(e) de vente ou Vendeur(se) débutant ou Employé(e) de magasin

Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi :

- participer à la réception, au stockage et à la mise en rayon des produits selon les consignes données par un responsable ou la direction ;
- participer à la vente des produits.

Missions principales :

- participer à la réception et au stockage des produits ;
- mettre en place les produits sur les étales et dans les rayons conformément aux consignes ;
- réaliser le réassortiment selon les consignes ;
- accueillir, orienter et servir le client ;
- participer à la mise en œuvre de la dégustation des produits ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- informer son supérieur des problèmes rencontrés ;
- participer aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur ;
- participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail ;
- vérifier l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes sous contrôle du supérieur hiérarchique.

Compétences/connaissances :

- connaissances des règles d'hygiène et de sécurité ;
- connaissances de la configuration de l'unité commerciale et de son environnement ;
- connaissances des produits ;
- connaissances des procédures, techniques et outils internes ;
- connaissances des bases de l'approvisionnement, de la réception et du stockage ;
- connaissance de l'organisation et des règles de base du fonctionnement de l'unité commerciale ;
- connaissance de la réglementation en vigueur dans le métier.

- Exemple d'intitulé :

Vendeur(se) conseil

Niveau E5

Finalité de l'emploi :

- assurer la présentation et la valorisation des produits ;
- accueillir, conseiller les clients et vendre les produits ;
- participer à l'organisation et à la gestion quotidienne de l'unité commerciale dans le respect de la réglementation en vigueur.

Missions principales :

- réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif) ;
- veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux ;
- présenter les étales et rayons de manière attractive ;
- accueillir le client et s'informer de ses besoins ;
- conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients ;
- proposer des ventes additionnelles ;
- proposer des produits à la dégustation ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les demandes de réapprovisionnement ;
- peut établir des commandes ;
- peut faire évoluer son offre en fonction des tendances de consommation et des produits ;
- traiter les réclamations clients : identifier la nature de la réclamation, apporter une réponse adéquate, transmettre l'information à son supérieur le cas échéant ;
- participer aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur ;
- présenter suivant les directives les produits en fonction de la fraîcheur et des dates de péremption ;
- contrôler l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes à la vente ;
- participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail.

Compétences/connaissances :

- compétences en techniques de vente ;
- connaissances approfondies relatives aux caractéristiques des produits et de leur saisonnalité ;
- être capable de décrire au client les principales caractéristiques des produits (type de saveur, utilisation, mode d'emploi et de cuisson, etc.) ;
- connaissances en hygiène et sécurité ;
- connaissances des modes de conservation des produits alimentaires ;
- connaissances en approvisionnement/réception/stockage ;
- connaissances en organisation d'unité commerciale ;
- connaissances relatives à l'utilisation du matériel, des machines, des outils et des procédures ;

– connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

• Exemple d'intitulé :

Adjoint(e)-responsable d'unité commerciale. Manager d'unité commerciale

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :

– assurer la gestion et le développement de l'unité commerciale sous l'autorité du responsable.

Missions principales :

- suivre et anticiper les besoins de l'unité commerciale ;
- passer les commandes et superviser la réception des arrivages des produits ;
- veiller à la mise en rayon et à la préparation des produits ;
- s'assurer du conseil client et de la vente des produits ;
- réaliser ou faire réaliser l'inventaire ;
- rencontrer les fournisseurs, tester les nouveaux produits ;
- proposer les évolutions de gammes et des pistes de dynamisation commerciale ;
- animer et former le personnel de l'unité commerciale ;
- s'assurer de la bonne tenue du point de vente ;
- atteindre les objectifs définis ;
- piloter les indicateurs de suivi (tableaux de bord, chiffre d'affaires, marges, etc.).

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- veiller au respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur (traçabilité, DLUO, DLC, etc.) ;
- faire respecter les règles de sécurité et d'environnement applicables.

Compétences/connaissances :

- maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats ;
- connaissances des modes de production ;
- maîtrise de la chaîne logistique ;
- maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale ;
- compétences en animation d'équipe ;
- connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

• Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :

– transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule léger jusqu'à destination dans les délais impartis.

Missions principales :

- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- s'assurer de détenir tous les documents réglementaires nécessaires au transport de marchandises ;
- charger et décharger la marchandise du véhicule ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
- respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances :

- être titulaire du permis B en cours de validité ;
- savoir lire et interpréter les documents de suivi.

• Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :

– transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule poids lourd (3,5 tonnes) jusqu'à destination dans les délais impartis.

Missions principales :

- récupérer la marchandise ;
- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- charger et décharger la marchandise du camion ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;

- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du poids lourd et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- respecter la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ;
- respecter la réglementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances :

- savoir lire et interpréter les documents de suivi ;
- être titulaire du permis C ou E en cours de validité, de la FIMO et FCO (prise en charge par l'OPCO).

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Annexe III relative au titre VIII « Classification des emplois »

Lexique

Terme utilisé	Définition
Savoirs, compétences, aptitudes, technicité	Capacités pour la tenue de l'emploi (connaissances, formations, expérience professionnelle...)
Relations	Échanges entre les acteurs internes et/ou externes
Acteurs internes	Stagiaires, salariés, dirigeants...
Acteurs externes	Clients, fournisseurs, administration, prestataires de services...
Prise d'initiative	Capacité à proposer ou à entreprendre
Autonomie	Faculté d'agir avec indépendance dans un cadre défini par le responsable (gestion des aléas, réactivité...)
Responsabilité	Savoir répondre de ses actes et/ou de ceux de quelqu'un d'autre et/ou d'avoir à sa charge des décisions à prendre
Consigne	Ordre, instruction donné(e)
Directive	Ensemble de consignes, d'instructions à suivre
Objectif	But à atteindre
Procédures, modes opératoires	Ensemble des procédés utilisés dans la conduite de l'opération
Unité commerciale	Point de vente, marché, magasin, rayon...