CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517)

Antiquités, Brocante, Galeries d'art (œuvres d'art), Arts de la table, Coutellerie, Droguerie, Équipement du foyer, Bazars, Commerces ménagers, Modélisme, Jeux, Jouets, Puérinatalité, Maroquinerie et articles de voyage, Instruments de musique, Presse et jeux de hasard ou pronostics agréés par l'autorité nationale des jeux, Produits de la vape

Version en vigueur au 1er mars 2023

SOMMAIRE

SOMMAIRE **3**

CHAPITRE I. CLAUSES GÉNÉRALES **7**

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION 7
ARTICLE 2 – DUREE ET PORTEE 8
ARTICLE 3 – ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ÉGALITE DES SALARIES DEVANT L'EMPLOI 8
ARTICLE 4 – COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES 14
ARTICLE 5 – DISPOSITIONS COMMUNES A TOUTES LES COMMISSIONS 29
ARTICLE 6 – GARANTIES ACCORDEES AUX SALARIES PARTICIPANT A LA NEGOCIATION 29

CHAPITRE II. SÉCURITÉ ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS **33**

ARTICLE 1. DISPOSITIONS GENERALES 33
ARTICLE 2. REGLEMENT INTERIEUR 35
ARTICLE 3. EXAMEN MEDICAL D'EMBAUCHE 35
ARTICLE 4. SURVEILLANCE MEDICALE DES SALARIES 35
ARTICLE 5. SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE 36

CHAPITRE III. DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL **37**

ARTICLE 1. PREAMBULE. – LIBERTE D'OPINION 37
ARTICLE 2. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 38
ARTICLE 3. COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 41
ARTICLE 4. CONGES POUR FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE 43
ARTICLE 5. DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET EXERCICE DE LEURS FONCTIONS 43

CHAPITRE IV. TRAVAIL DES JEUNES – APPRENTISSAGE **45**

ARTICLE 1. TRAVAIL DES JEUNES 45
ARTICLE 2. APPRENTISSAGE 46

CHAPITRE V. CONTRAT DE TRAVAIL **49**

ARTICLE 1. CONDITIONS D'EMBAUCHE 49
ARTICLE 2. REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL 50
ARTICLE 3. PERIODE D'ESSAI DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE (DUREE, RENOUVELLEMENT ET RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI) 51
ARTICLE 4. CONTRAT A DUREE DETERMINEE 54
ARTICLE 5. EMBAUCHE A L'ISSUE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE 57
ARTICLE 6. EMBAUCHE A L'ISSUE D'AUTRES STAGES 57

CHAPITRE VI. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL **59**

ARTICLE 1. PREAVIS 59
ARTICLE 2. LICENCIEMENT INDIVIDUEL 61
ARTICLE 3. RUPTURE CONVENTIONNELLE 61
ARTICLE 4. INDEMNISATION CONVENTIONNELLE DU LICENCIEMENT 61
ARTICLE 5. DEPART A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE 62
ARTICLE 6. INDEMNISATION CONVENTIONNELLE DU DEPART A LA RETRAITE 62

ARTICLE 7. DEPART A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR (MISE A LA RETRAITE) 63
ARTICLE 8. INDEMNISATION MINIMUM DE MISE A LA RETRAITE 64

CHAPITRE VII. MALADIE – ACCIDENT – SANTÉ – PRÉVOYANCE 65

ARTICLE 1. MALADIE OU ACCIDENT DU SALARIE. – GARANTIE DE REMUNERATION 65
ARTICLE 2. ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE. – GARANTIE DE REMUNERATION 66
ARTICLE 3. REGIME COMPLEMENTAIRE SANTE 66
ARTICLE 4. REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE 66

CHAPITRE VIII. CONGÉS DU SALARIÉ – ÉVÉNEMENTS DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE 67

ARTICLE 1. CONGES PAYES 67
ARTICLE 2. CONGES EXCEPTIONNELS 68
ARTICLE 3. DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A LA MATERNITE 69
ARTICLE 4. CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT 72
ARTICLE 5. CONGE D'ADOPTION 72
ARTICLE 6. CONGE POUR ENFANT MALADE 72
ARTICLE 7. CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET PASSAGE A TEMPS PARTIEL 73
ARTICLE 8. CONGE DE PRESENCE PARENTALE 73
ARTICLE 9. JOURS FERIES 74

CHAPITRE IX. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL 75

ARTICLE 1. DEFINITION ET CONDITIONS DE MISE EN PLACE 76
ARTICLE 2. REMUNERATION MINIMALE 77
ARTICLE 3. DUREE DU TRAVAIL 77
ARTICLE 4. PRIORITE D'ACCES AUX EMPLOIS A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL 79
ARTICLE 5. TRANSFORMATION D'UN TEMPS PLEIN EN TEMPS PARTIEL CHOISI 80
ARTICLE 6. TEMPS PARTIEL CHOISI POUR LES BESOINS DE LA VIE FAMILIALE 81

CHAPITRE X. EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 83

ARTICLE 1. DEFINITION DU TRAVAILLEUR HANDICAPE 83
ARTICLE 2. RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE 83
ARTICLE 3. OBLIGATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE 84
ARTICLE 4. RAPPORT SUR LA SITUATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA BRANCHE 85
ARTICLE 5. NEGOCIATION AU SEIN DES ENTREPRISES 85
ARTICLE 6. PORTEE DES DISPOSITIONS DU CHAPITRE X 85

CHAPITRE XI. MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE 87

ARTICLE 1. PREAMBULE 87
TITRE I. OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS, COMMISSION ET SECTION PARITAIRES DE LA BRANCHE 89
TITRE II. PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE 90
TITRE III. CONTRAT ET PERIODE DE PROFESSIONNALISATION 92
TITRE IV. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) 100
TITRE V. ENTRETIEN PROFESSIONNEL 103
TITRE VI. BILAN DE COMPETENCES 105
TITRE VII. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) 106
TITRE VIII. DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 108
TITRE IX. DISPOSITIONS DIVERSES 109

CHAPITRE XII. CLASSIFICATIONS 113

ARTICLE 1. PRESENTATION DE LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE 113
ARTICLE 2. SYSTEME DES CRITERES CLASSANTS 115
ARTICLE 3. « EMPLOIS-REPERES » 117
ARTICLE 4. REMUNERATION MINIMALE MENSUELLE 118

ARTICLE 5. AFFILIATION AU REGIME DES CADRES (AGIRC) 118
ARTICLE 6. RECONNAISSANCE DE LA FORMATION 118
ARTICLE 7. REVISION DE LA CLASSIFICATION 118
ANNEXE. GRILLES « CLASSIFICATION DES EMPLOIS » 121

CHAPITRE XIII. SALAIRES MINIMA – PRIME D'ANCIENNETÉ 133

ARTICLE 1. SALAIRES MINIMA 133
ARTICLE 2. PRIME D'ANCIENNETE 133

CHAPITRE XIV. CLAUSES DIVERSES 135

ARTICLE 1. NOTIFICATION 135
ARTICLE 2. DEPOT 135
ARTICLE 3. EXTENSION 135
ARTICLE 4. DUREE 135
ARTICLE 5. REVISION 136
ARTICLE 6. DENONCIATION 136

LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES 137

ANNEXE 1. ACCORDS SANTÉ-PRÉVOYANCE 139

ACCORD DU 22 JUIN 2015 METTANT EN PLACE UN REGIME COMPLEMENTAIRE SANTE DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517) 141
ACCORD DU 28 MARS 2019 METTANT EN PLACE UN REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517) 159

ANNEXE 2. ACCORD INTÉRESSEMENT 169

ACCORD DU 10 JUIN 2021 RELATIF A LA MISE EN PLACE DE L'INTERESSEMENT DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517) 171

ANNEXE 3. ACCORDS EMPLOI 189

ACCORD DU 11 DECEMBRE 2015 RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517) 191
ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2020 RELATIF A L'ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517) 197
ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2021 RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517) 215

ANNEXE 4. ACCORDS FORMATION PROFESSIONNELLE 221

ACCORD DU 11 DECEMBRE 2015 SUR LA CREATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE INTERBRANCHES VENDEUR CONSEIL EN MAGASIN (CQPI VCM) DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517). PREMIERE ADAPTATION AUX SECTEURS DROGUERIE/ÉQUIPEMENT DU FOYER/BAZAR 223
ACCORD DU 6 JUILLET 2017 RELATIF A LA CREATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE INTERBRANCHES VENDEUR CONSEIL EN MAGASIN (CQPI VCM) DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517). ADAPTATION AU SECTEUR DE LA MAROQUINERIE 231
ACCORD DU 14 FEVRIER 2019 RELATIF A LA CREATION D'UN NOUVEAU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) « VENDEUR EN MAGASIN SPECIALISE JEUX ET JOUETS, JEUX VIDEO, ARTICLES DE PUERICULTURE » (CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE N° 3251 – IDCC 1517) 239
ACCORD DU 4 FEVRIER 2020 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA PRO-A DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517) 247

Chapitre I.
CLAUSES GÉNÉRALES

Le chapitre I a été révisé par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 23 septembre 2022 (*Journal officiel* du 19 octobre 2022). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er novembre 2022.

- Article 1 – Champ d'application
- Article 2 – Durée et portée
- Article 3 – Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes – Égalité des salariés devant l'emploi
- Article 4 – Commissions paritaires nationales
- Article 5 – Dispositions communes à toutes les commissions
- Article 6 – Garanties accordées aux salariés participant à la négociation

Article 1.
Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés sur l'ensemble du territoire national dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur l'un ou les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer, bazars ;
- antiquités et brocante y compris les livres anciens de valeur ;
- galeries d'art (œuvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- puérinatalité ;
- instruments de musique ;
- presse et jeux de hasard ou de pronostics agréés par l'Autorité Nationale des Jeux (ANJ) ;
- commerces spécialisés en produits de la vape.

Les entreprises visées sont notamment répertoriées dans la nomenclature des activités et produits de l'INSEE aux rubriques suivantes :

- ***47.19B*** « Autre commerce de détail en magasin non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m^2)
- ***47.52A*** « Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces » (surface inférieure à 400 m^2)
- ***47.59B*** « Commerce de détail d'autres équipements du foyer »
- ***47.62Z*** « Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé »
- ***47.65Z*** « Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé »
- ***47.72B*** « Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage »
- ***47.78C*** « Autres commerces de détail spécialisés divers »
- ***47.79Z*** « Commerce de détail de biens d'occasion en magasin »
- ***47.89Z*** « Autres commerces de détail sur éventaires et marchés »

Nota : À l'exception des secteurs de la maroquinerie et articles de voyage (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'un même code NAF peut couvrir plusieurs conventions collectives, le code APE n'est qu'un indice.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui de l'activité principale : dès lors que la vente de l'un ou des produits cités au premier paragraphe du présent article constitue l'activité principale d'une entreprise, la présente convention doit être appliquée.

Article 2 – Durée et portée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel de la République française*.

Les clauses générales de la présente convention s'imposent aux entreprises entrant dans son champ d'application dans les conditions définies par la législation sociale en vigueur.

Article 3 – Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes – Égalité des salariés devant l'emploi

L'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Les signataires de la présente convention rappellent aux entreprises de la branche :

- de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de

carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;

– d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

D'une manière générale, dans le domaine de l'emploi et de la formation, les entreprises de la branche doivent garantir aux salariés la non-discrimination directe ou indirecte et l'égalité de traitement.

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que ses textes d'application.

Les signataires rappellent par ailleurs aux entreprises entre autres obligations en matière d'affichage celles concernant les dispositions pénales relatives au principe de non-discrimination.

En application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Commentaire : L'article 10 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 (postérieure à la révision de la convention collective) a modifié la rédaction de l'article L. 1132-1 du code du travail cité *supra*, en ajoutant, à la suite des mots « autre que le français » : « de sa

qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

- Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
- Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

– les faits de harcèlement moral et sexuel définis par le droit communautaire ;

– le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Commentaire : La version en vigueur de l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (modifié par l'article 70 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017) liste les critères de discrimination directe ou indirecte suivants :
« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »
« La discrimination inclut :
« 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

> « 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2. »

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la non-discrimination, ainsi que les coordonnées du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations (Défenseur des droits).

• 3.1. Recrutement et affectation à un niveau ou catégorie

Les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences requises à tous les niveaux hiérarchiques y compris l'expérience professionnelle.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

• 3.2. Rémunération

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

• 3.3. Rattrapage salarial

À l'issue de congés de maternité ou d'adoption, l'employeur doit majorer la rémunération des salariés concernés des augmentations générales, et de la moyenne des augmentations individuelle perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise en application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

• 3.4. Formation professionnelle et déroulement de carrière

La branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes ayant accès aux différents dispositifs mis en place et pris en charge par l'OPCO, opérateur de compétences, désigné par la branche.

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

- de veiller aux contraintes liées à la vie familiale notamment les déplacements géographiques pour l'organisation des stages de formation ;
- de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ;
- d'étudier une compensation pour les salariés amenés à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation.

• 3.5. Obligations des entreprises

Les obligations des entreprises évoluent avec le nombre de salarié(e)s que compte l'entreprise.

3.5.1. Index de l'égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent que chaque année, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier un « Index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes » :

- comprenant des indicateurs définis à l'article D. 1142-2-1 du code du travail pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- comprenant des indicateurs définis à l'article D. 1142-2 du code du travail, pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cet index est publié au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen. L'« Index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes » est également mis à disposition du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe et transmis, par télédéclaration, à la DREETS.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise de l'Index de l'égalité professionnelle se situent en deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

Commentaires : Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 (postérieur à la révision de la convention collective) a modifié les dispositions rappelées à l'alinéa ci-dessus :
1. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 75 points, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du code du travail. Ces mesures sont publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les informations mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. En outre, l'employeur porte ces mesures à la connaissance des salariés par tout moyen. (Art. L. 1142-6 et D. 1142-6 du code du travail.)
2. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 85 points, l'employeur doit fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur. Ces objectifs sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les informations mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. (Art. L. 1142-6-1 et D. 1142-6-1 du code du travail.)

Dans ce cas, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière.

3.5.2. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :

1° une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, la classification, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle, et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Les 4e et 5e alinéas de l'article 3.5.2 du chapitre I de la convention collective, tels qu'issus du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2242-8 et R. 2242-2 relatives à l'obligation de couverture par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et au contenu de cet accord ou plan d'action. » (Arrêté d'extension du 23 septembre 2022. – Art. 1.)
Commentaires : 1. En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, en l'absence d'un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés (et non les seules entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives) sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur. (Art. L. 2242-8 du code du travail.)
2. Les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, fixés par l'accord collectif ou, à défaut, par le plan d'action, sont accompagnés d'indicateurs chiffrés. (Art. R. 2242-2 du code du travail.)

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

3.5.3. Consultation du CSE

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Exclusion de l'arrêté d'extension : « Au 1er alinéa de l'article 3.5.3 du chapitre I de la convention collective, tel qu'issu du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, les termes "chaque année" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2312-19, 1° du code du travail, notamment en ce qui concerne la périodicité des consultations récurrentes du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. » (Arrêté d'extension du 23 septembre 2022. – Art. 1.)

Commentaires : 1. Conformément à l'article L. 2312-19 du code du travail, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE sur 3 thèmes (1° les orientations stratégiques de l'entreprise, 2° la situation économique et financière de l'entreprise, et 3° la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi), ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations.
Il faut donc entendre que le CSE est consulté chaque année uniquement « en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail ». (Art. L. 2312-22 du code du travail.)
2. Outre la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les articles L. 2312-17 et L. 2312-37 du code du travail prévoient d'autres thèmes et cas sur lesquels le CSE est informé ou consulté de façon ponctuelle ou récurrente.

L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans une base de données économiques et sociales (BDES) ; ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment ceux permettant de mesurer les écarts de rémunération.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le 2e alinéa de l'article 3.5.3, tel qu'issu du point 6.5 de l'article 6 de l'avenant, est étendu sous réserve de la prise en compte du volet environnemental de la base de données économiques, sociales et environnementales conformément à l'article L. 2312-18 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 23 septembre 2022. – Art. 1.)
Commentaire : Conformément aux dispositions légales en vigueur, les termes « base de données économiques et sociales (BDES) » doivent être entendus comme « base de données économiques, sociales et environnementales ».

3.5.4. Négociation sur la GPEC

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit également être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les quatre ans :

- dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail d'au moins 300 salariés ;
- dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

Article 4 – Commissions paritaires nationales

Compte tenu de l'importance qu'ils confèrent au dialogue social, les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires décident de fixer, dans le présent article, le rôle, les missions et les règles de fonctionnement des commissions paritaires nationales.

La branche dispose :

- d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui constitue l'instance de gouvernance de la branche, au sein de laquelle se déroule l'ensemble des négociations paritaires nationales (article 4.1 ci-dessous) ;
- d'une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC), dont les règles sont définies à l'article 4.2 ci-dessous ;
- d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et d'une section professionnelle paritaire (SPP), régies respectivement par les articles 4.3 et 4.4 ci-dessous.

• 4.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) constitue l'instance de gouvernance de la branche des commerces de détail non alimentaires au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales.

À ce titre, elle a pour mission :

- de définir, par la négociation, conformément aux dispositions légales en vigueur, les thèmes pour lesquels la branche a le monopole de la négociation, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut prévoir des dispositions moins favorables que les accords, avenants et/ou annexes de branche ;
- de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce soit ceux rendus obligatoires par la loi, ou ceux sur lesquels les partenaires sociaux ont décidé que les accords d'entreprise ne pourraient pas être moins favorables que les dispositions conventionnelles (convention collective nationale, accords, avenants et/ou ses annexes), à l'exception des domaines pour lesquels la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté ;
- de négocier les thèmes correspondant au 3e bloc pour lesquels la primauté est accordée à l'accord d'entreprise mais qui s'appliquent dans tous les cas où il n'existe pas d'accord d'entreprise, étant rappelé que la branche est composée en très forte majorité de TPE qui ne disposent ni du temps, ni des moyens nécessaires pour négocier des accords d'entreprise dans tous les champs concernés ;
- de formuler un avis sur les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires ;
- de concilier, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application des textes conventionnels lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité.

Pour mener à bien les missions dévolues à la CPPNI, les membres de la commission peuvent se faire assister d'experts techniques.

4.1.1. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPPNI les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

4.1.2. La CPPNI dans sa mission de négociation

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

4.1.2.1. Mission de négociation paritaire nationale de la commission

4.1.2.1.1. Négociations de branche

Les partenaires sociaux conviennent que dans sa mission de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

4.1.2.1.2. Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres de la CPPNI ont la possibilité d'ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

4.1.2.2. Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation

4.1.2.2.1. Calendrier des négociations

Au regard des obligations légales et des objectifs de négociation de la branche des commerces de détail non alimentaires, les partenaires sociaux établissent, une fois par an lors de la dernière réunion de l'année en cours, le calendrier prévisionnel des négociations paritaires pour l'année à venir.

Ce calendrier est défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

En vue de l'établissement de ce calendrier, chaque délégation communique à l'autre au moins 15 jours avant la date fixée pour la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elle propose pour l'année considérée. Ces thèmes sont ensuite choisis et actés en séance.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent que des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite conjointe d'au moins deux organisations syndicales de salariés ou d'une organisation patronale, membres de la CPPNI. Dans ce cas, la commission se réunit dans le mois qui suit la réception de la demande par le secrétariat de la CPPNI.

4.1.2.2.2. Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour des réunions est fixé par les membres de la CPPNI, à l'issue de la réunion paritaire de négociation précédente et ce, en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé à l'article 4.1.2.2.1 ci-dessus. Le cas échéant, il peut être complété en cas de nécessité notamment liée à l'agenda social ou à de nouvelles dispositions légales et/ou réglementaires.

4.1.2.2.3. Convocation aux réunions

Pour chaque réunion de négociation de la CPPNI, 15 jours au moins avant la date fixée pour la CPPNI, le secrétariat adresse une convocation par courriel ou par tout autre moyen, à chaque membre de la commission.

Les documents de travail, s'ils ne sont pas joints à la convocation, devront être adressés à chacun des membres de la CPPNI, au plus tard 10 jours avant la réunion.

4.1.2.2.4. Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation

Les décisions de la CPPNI sont prises selon les règles majoritaires telles que définies par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Les accords doivent être signés d'une part, par les organisations patronales représentatives dans la branche et d'autre part par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

4.1.2.2.5. Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions

Avant chaque réunion de la commission, les partenaires sociaux décident si la réunion de négociation de la CPPNI donne lieu à la rédaction d'un relevé de décisions ou d'un compte-rendu par le secrétariat de la commission.

4.1.3. La CPPNI dans sa mission d'interprétation

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions prévues aux articles 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ci-dessous, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective

nationale des commerces de détail non alimentaires, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions définies ci-après.

4.1.3.1. Mission d'interprétation de la commission

4.1.3.1.1. Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes conventionnels ou des accords collectifs.

4.1.3.1.2. Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

4.1.3.2. Fonctionnement de la commission

4.1.3.2.1. Présentation des demandes

Pour toute demande d'interprétation, la CPPNI doit être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au secrétariat de la commission.

À réception de la demande, les membres de la CPPNI auront la possibilité de solliciter toutes pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dans ce cas, le secrétariat adresse, par courriel ou par tout autre moyen, la liste des éléments complémentaires à communiquer à la CPPNI.

4.1.3.2.2. Modalités de saisine

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI peut être saisie :

- à l'initiative de l'un de ses membres ;
- à l'initiative d'une organisation syndicale ou d'une organisation patronale ;
- directement par un salarié ou plusieurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- directement par un employeur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit, dans la mesure du possible, dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie, à l'exception d'un délai plus court imparti en cas de saisine émanant d'une juridiction. À défaut, elle se réunit au plus tard dans les 2 mois suivant la réception de la demande.

4.1.3.2.3. Désignation des membres de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux conviennent que les membres de la CPPNI siégeant en commission d'interprétation doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la saisine de la commission.

Dans tous les cas, un membre de la CPPNI ne pourra pas siéger lorsqu'il aura un lien professionnel direct ou indirect avec l'entreprise qui a saisi la commission d'interprétation.

4.1.3.2.4. Convocation

Les membres de la CPPNI sont convoqués par le secrétariat au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion par courriel ou par tout autre moyen.

La convocation comprend :

- la date, le lieu et l'heure de la réunion ;
- l'ordre du jour fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
- le dossier de demande d'interprétation.

4.1.3.2.5. Décisions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

La commission rend ses avis dans les conditions suivantes :

- L'avis d'interprétation est adopté s'il est signé, d'une part, par les organisations patronales représentatives dans la branche et, d'autre part, par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

  Dans cette hypothèse, l'avis vaut avenant interprétatif et aura la même valeur contractuelle qu'un texte conventionnel. Il sera alors soumis à la procédure d'extension et annexé à la convention collective.
- À défaut d'avis adopté dans les conditions ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collège (patronal et salarial) sera alors rédigé sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à toutes les situations de saisine de la commission d'interprétation.

4.1.3.2.6. Rédaction et notification de l'avis d'interprétation

L'avis d'interprétation devra être établi par la commission, conformément à la décision arrêtée. Ce dernier sera notifié, par le secrétariat, dans le délai d'un mois suivant la réunion au cours de laquelle il a été pris :

- à l'auteur de la saisine ;
- à l'ensemble des organisations syndicales et patronale(s) représentatives au sein de la branche.

En application des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, les avis d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande.

4.1.4. Autres missions de la CPPNI

4.1.4.1. Missions d'intérêt général de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, des missions d'intérêt général.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle prépondérant en matière de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés des commerces de détail non alimentaires. À ce titre, les membres de la CPPNI sont informés des travaux de la commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

4.1.4.2. Rapport annuel d'activité

En application de l'article L. 2232-9 3° du code du travail, la CPPNI établit, tous les ans, un rapport d'activité sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 4.1.4.3.2 ci-dessous ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère du travail et versé dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Tout changement d'adresse éventuel devra être notifié par le secrétariat de la CPPNI au ministère du travail.

4.1.4.3. Observatoire paritaire de la négociation collective

4.1.4.3.1. Missions de l'observatoire paritaire

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Cet observatoire est chargé d'établir, une fois par an, un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

Ce bilan, réalisé par thèmes de négociation et par tailles d'entreprise, est présenté à la CPPNI.

4.1.4.3.2. Communication obligatoire des accords d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI

Le bilan de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement sert à réaliser le rapport annuel d'activité de la CPPNI.

À ce titre, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires sont tenues de communiquer, à la CPPNI, les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I et III du titre III et des titres IV et V du livre I[er] de la troisième partie du code du travail.

La communication de ces accords, signés et rendus anonymes, doit être effectuée par la partie la plus diligente par courriel à l'adresse du secrétariat de la commission figurant à l'article 5.2.2 du présent chapitre. L'envoi doit être accompagné :

- d'une fiche de dépôt de l'accord ;
- d'une version de l'accord signé par les parties en format PDF ;
- et d'une version de l'accord signé en format WORD.

Dès réception, le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis, puis les adresse à chaque membre de la CPPNI.

• 4.2. Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

4.2.1. Attributions de la CPNC

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation par un salarié ou un employeur de la branche pour tenter de concilier les parties sur un litige les opposant concernant l'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, d'un de ses accords, avenants et/ou annexes, et que ce dernier n'a pu être réglé au niveau de l'entreprise.

4.2.2. Fonctionnement de la CPNC

4.2.2.1. Présentation de la demande et modalités de saisine

La commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) peut être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

La demande de saisine doit être motivée et préciser l'objet et l'historique du différend.

La CPNC se réunit, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande de saisine.

4.2.2.2. Composition de la CPNC

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;

- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie ; il doit alors se faire remplacer.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPNC les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

4.2.2.3. Convocation

Les membres de la commission sont convoqués par le secrétariat au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion par courriel ou par tout autre moyen.

La convocation, adressée aux représentants désignés conformément à l'article 4.2.2.2 ci-dessus, comprend :

- la date, le lieu et l'heure de la réunion ;
- l'ordre du jour fixé par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ;
- le dossier de demande de conciliation.

4.2.2.4. Décisions

4.2.2.4.1. Présence des parties au litige à la réunion de conciliation

Avant toute délibération, la commission reçoit chaque partie au litige afin d'une part, de recueillir leurs explications et d'autre part, de poser ses questions. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

À défaut de pouvoir se présenter à la réunion de conciliation, la commission demande à chaque partie leurs observations écrites dans un délai raisonnable qui devront être envoyées par courrier avec accusé de réception conformément au calendrier fixé par la commission.

Les observations écrites devront être adressées à l'ensemble des parties intéressées au litige dans les mêmes formes.

Chaque partie pourra répondre, dans les mêmes formes, aux premières observations écrites conformément au calendrier fixé par la commission.

Toute observation parvenue hors délai, le cachet de la poste faisant foi, sera écartée des débats.

À défaut de présentation à la réunion de conciliation et à défaut de présentation d'observations écrites d'une des parties dans les délais prévus, le cachet de la poste faisant foi, la commission considèrera que la partie refuse de participer à la tentative de conciliation.

Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de conciliation n'empêche pas la commission de statuer.

4.2.2.4.2. Conciliation des parties

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties au conflit. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties, par le secrétariat de la CPPNI.

4.2.2.4.3. Échec de la conciliation

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties concernées.

4.2.2.4.4. Notification et conservation des décisions rendues par la CPNC

Le secrétariat de la CPNC notifie ces décisions à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximum de 8 jours ouvrés.

Les conciliations et décisions rendues par la CPNC sont conservées par le secrétariat qui les tient à la disposition des membres de la CPPNI.

4.2.2.5. Compte-rendu de la CPNC

À l'issue de chaque réunion, un compte-rendu est établi par le secrétariat de la commission, puis adressé à chaque membre.

• 4.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Conformément aux dispositions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

4.3.1. Missions

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

4.3.1.1. Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP permet l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche.

Elle a également un rôle d'étude des emplois de la branche, de leur évolution et en particulier :

- l'analyse de la structure des emplois ;
- l'analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies :
    - analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises,

- analyse des flux d'emploi et contribution à leur régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

4.3.1.2. Missions de la CPNEFP en matière de formation

La CPNEFP définit la politique de formation de la branche, adaptée aux besoins des salariés et des entreprises et en fixe les priorités et les orientations, notamment au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Pour ce faire, la commission :

– met en œuvre une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les partenaires sociaux de la branche pourront définir des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et faciliter l'accès à la formation des salariés de ces entreprises ;

– fixe les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences dont relève la branche ;

– s'assure de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies ;

– met à disposition des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance ;

– suit les accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP intervient notamment :

a) dans la co-construction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises des commerces de détail non alimentaires ;

b) en matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en participant :

- à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche,
- à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat,
- à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes ;

c) en participant à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche ;

d) en matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, promotion et reconversion par l'alternance [Pro-A], etc.) :

- en contribuant à la définition des priorités de la branche dans ces domaines,
- en déterminant des niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction notamment du niveau de qualification et du type de certification professionnelle ;

e) en contribuant à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ou à créer (exemples : promotion ou reconversion par l'alternance [Pro-A], projet de transition professionnelle).

4.3.1.3. Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

4.3.2. Composition de la commission

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la CPNEFP les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un ou une président(e) ;
- un ou une vice-président(e).

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la commission détient la vice-présidence de la section professionnelle paritaire (SPP) prévue à l'article 4.4 ci-dessous.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

4.3.3. Fonctionnement de la commission

4.3.3.1. Convocation des membres et participation aux réunions

La CPNEFP se réunit au moins 3 fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e),
- soit d'au moins deux organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, le ou la président(e) prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le ou la président(e) fixe l'ordre du jour conjointement avec le ou la vice-président(e). En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Ils conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils sont remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions sont signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés pour approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante.

4.3.3.2. Modalités des délibérations

La CPNEFP prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés.

La présence d'au moins deux représentants de chacun des collèges est requise pour la validité des décisions arrêtées par la CPNEFP.

Un membre peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

4.3.3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales prévu à l'article 5.2.2 du présent chapitre.

4.3.4. Concours et contributions extérieurs

Pour assurer ses missions, la CPNEFP s'appuie, entre autres, sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La CPNEFP peut également solliciter des concours, avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

4.3.5. Communication

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) rendent compte au moins une fois par an, aux membres de la CPPNI, des activités et des décisions de la CPNEFP.

Ils font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, aux commissions paritaires nationales de la branche**,** afin de mettre en œuvre une communication pour en faire la publicité auprès des entreprises et de leurs salariés.

4.4. Section professionnelle paritaire (SPP)

La section professionnelle paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences désigné par la branche.

Cette commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Conventionnellement, la composition et le fonctionnement interne à la branche sont les mêmes que ceux de la CPNEFP définis à l'article 4.3 ci-dessus. Ils pourront être adaptés selon les modalités définies par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

4.4.1. Composition de la SPP

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Les organisations syndicales et patronales communiquent au secrétariat de la SPP les coordonnées complètes de leurs représentants.

En cas de changement dans leur délégation, les organisations concernées en informent le secrétariat de la commission dans les meilleurs délais.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres :

- un ou une président(e) ;
- un ou une vice-président(e).

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège employeurs, l'autre par le collège salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPNEFP prévue à l'article 4.3 ci-dessus.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

4.4.2. Fonctionnement de la SPP

4.4.2.1. Convocation des membres et participation aux réunions

La SPP se réunit au moins 3 fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e).

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e) ;
- soit d'au moins deux organisations membres de la SPP. Dans ce cas, le ou la président(e) prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

La convocation est adressée au moins 15 jours à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le ou la président(e) fixe l'ordre du jour conjointement avec le ou la vice-président(e). en cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

Le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Ils conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, ils sont remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions sont signés par le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) et proposés pour approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante.

4.4.2.2. Modalités des délibérations

La SPP prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. La présence d'au moins deux représentants de chacun des collèges est requise pour la validité des décisions arrêtées par la SPP.

Un membre peut donner pouvoir au membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

4.4.2.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la SPP est assuré par l'opérateur de compétences désigné par la branche.

4.4.3. Missions de la SPP

La SPP a pour missions notamment :

- de réguler les fonds collectés et destinés au financement des différents dispositifs de formation ;
- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir des priorités de formation et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CPNEFP.

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Article 5 – Dispositions communes à toutes les commissions

• 5.1. Domiciliation des commissions paritaires nationales

Les commissions paritaires nationales (CPPNI, CPNC, CPNEFP) sont domiciliées au siège social du CDNA, actuellement situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

La section professionnelle paritaire est créée au sein de l'OPCO.

• 5.2. Organisation des commissions paritaires nationales

5.2.1. Présidence des commissions

Tous les deux ans, les membres des différentes commissions paritaires nationales choisissent parmi leurs membres un ou une président(e) et un ou une vice-président(e), chacun(e) appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le ou la président(e) anime les débats.

5.2.2. Secrétariat des commissions

Le secrétariat des commissions paritaires nationales est assuré par le CDNA, actuellement situé au 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'adresse courriel du secrétariat des commissions est la suivante : mailto:contact@cdna.pro.

Article 6 – Garanties accordées aux salariés participant à la négociation

• 6.1. Participation aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale est appelé à siéger dans les différentes commissions paritaires ou mixtes prévues par la présente convention, ses avenants ou accords, le temps passé sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, appelés à participer aux réunions des commissions

paritaires nationales de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence, pour participer à ces réunions, sans perte de rémunération.

Cette autorisation est subordonnée à l'information de l'employeur, par les salariés, au moins 5 jours ouvrés avant la date prévue de leur absence et à la production de leur convocation émanant soit de l'organisation syndicale qui les a désignés, soit de l'organisme ou de l'instance paritaire concerné.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

La participation des salariés à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Ces salariés, désignés par une des organisations syndicales représentatives dans la branche, bénéficient, pendant toute la durée de leur mandat, de la protection conférée aux délégués syndicaux par l'article L. 2411-1 du code du travail. Ils sont protégés jusqu'à 6 mois après la fin de leur mandat.

• 6.2. Préparation des réunions

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les salariés participant aux négociations dans le cadre des commissions mixtes ou paritaires bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer les réunions :

- 2 heures pour préparer une réunion d'une demi-journée ;
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Cette prise en charge est limitée par réunion :

- à trois représentants maximum par organisation syndicale ;
- et à deux représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise.

• 6.3. Natures des heures

Ces heures seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

La participation à ces réunions ne pourra être un motif de sanction de la part de l'employeur.

• 6.4. Prise en charge

a) Indemnisation des membres de la CPPNI

Le temps de participation et les heures de préparation aux réunions sont remboursés à l'entreprise par la ou les organisation(s) professionnelle(s) patronale(s) signataire(s) de la présente convention, sur la base du salaire minimum horaire brut conventionnel de classification du salarié, charges patronales comprises, dans les limites suivantes :

- les heures de participation aux réunions sont intégralement remboursées à l'entreprise ;

- les heures de préparation des réunions sont remboursées dans la limite de 36 heures par an par organisation syndicale.

À chaque fin de trimestre, l'entreprise adresse au secrétariat des commissions paritaires nationales les éléments permettant ce remboursement : justificatifs originaux, niveau de qualification et nombre d'heures.

Pour être prises en compte, les demandes de remboursement doivent être présentées 2 mois après la fin de l'année civile au cours de laquelle la réunion a eu lieu.

Dans tous les cas, les salariés participant aux réunions de la CPPNI ne doivent avoir aucune retenue sur salaire à ce titre.

b) Frais de déplacement

Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge et remboursés à ces salariés par les organisations signataires les ayant désignés et selon les modalités définies par elles.

• 6.5. Justificatif

Les salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions paritaires ou mixte,
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission,

et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

• 6.6. Contestation

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de délégation pourra saisir le secrétariat de la convention collective nationale dénommé CDNA par lettre simple. Le différend sera examiné et arbitré par la commission mixte ou paritaire la plus proche.

Les dispositions du présent article deviendront caduques de plein droit en cas de dénonciation de l'accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de dissolution de l'association dénommée APCDNA mise en place par les signataires dans ce cadre. Les heures et frais engagés à la date de la dissolution seront réglées conformément aux dispositions du présent article.

Dans cette éventualité, les organisations signataires de la présente convention collective nationale devront se réunir dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la dénonciation ou de la dissolution susmentionnée pour prendre les dispositions nécessaires.

Chapitre II.
SÉCURITÉ ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Le chapitre II a été révisé par l'avenant n° 2 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, dont la procédure d'extension est en cours.
La nouvelle rédaction tiendra compte de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et des évolutions réglementaires postérieures. Elle prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel de la République française*.

- Dispositions générales
- Règlement intérieur
- Examen médical d'embauche
- Surveillance médicale des salariés
- Surveillance médicale renforcée

Article 1.
Dispositions générales

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (articles L. 4121-1 et suivants du code du travail).

Les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation et à la mise en œuvre de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter les conditions de travail ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux salariés.

L'employeur intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Un intérêt particulier sera apporté par l'employeur sur les risques psychosociaux. L'employeur adaptera sa démarche de prévention en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise.

Des outils ont été mis en place par l'Administration, Direction Générale du Travail, pour l'aider à construire sa démarche.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention accordent une place prépondérante au dialogue social. Lorsqu'elles sont présentes au sein de l'entreprise, les institutions représentatives du personnel seront consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des risques psychosociaux dans le cadre de leurs prérogatives. Selon la taille de l'entreprise, les modalités de leur participation à l'évaluation des risques psychosociaux pourront prendre la forme d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un plan d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur privilégiera la participation des salariés sans lesquels aucune action de prévention ne peut trouver de portée effective.

Les services de santé au travail, et le médecin du travail en particulier seront associés à la démarche.

> **Commentaire :** Les attributions du CHSCT sont exercées depuis le 1er janvier 2020 par le comité social et économique (CSE) (art. L. 2311-1 à L. 2317-2 du code du travail).

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par les articles *L. 4611-1 et suivants* du code du travail. Ses missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mises en œuvre par l'employeur.

Le CHSCT veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés handicapés ou non à tous les emplois ou lors d'un retour à l'emploi.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) figurent à l'*article 6 du chapitre III* de la présente convention.

> **Commentaire :** Les attributions du CSE sont visées par l'article 3 du chapitre III de la convention collective nationale.

Les parties signataires conseillent aux entreprises de mener toute action afin de mesurer régulièrement le stress dans leur entreprise.

Article 2.
Règlement intérieur

Réserve : « L'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article L. 1321-1 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 18 décembre 2013 – Art. 1.)
Commentaire : Le 2° de l'article L. 1321-1 du code du travail indique que le règlement intérieur fixe « [l]es conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ».

Dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur édicte les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 du code du travail.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur comporte exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'entreprise et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur et l'énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur est soumis à l'avis des représentants des salariés. Il doit être déposé au greffe du conseil de prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

Article 3.
Examen médical d'embauche

Commentaire : La visite d'information et de prévention, organisée dans les 3 mois qui suivent la prise de poste, est régie par les articles R. 4624-10 à R. 4624-15 du code du travail.

Le salarié bénéficie d'un examen médical par le médecin du travail avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 3 du chapitre V de la présente convention.

Article 4.
Surveillance médicale des salariés

Réserve : « L'article 4 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 4624-22 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 18 décembre 2013 – Art. 1.)
Exclusion : « L'article 4 du chapitre II est étendu à l'exclusion des termes : "pour maladie ou d'absences répétées, ou après un arrêt de travail pour maternité ou" figurant au

premier alinéa, comme étant contraires à l'article R. 4624-22 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 18 décembre 2013 – Art. 1.)
Commentaire : L'article R. 4624-31 du code du travail fixe les dispositions relatives à la visite de reprise. Cet examen est organisé au plus tard 8 jours après la reprise à la suite d'un congé de maternité, d'une absence pour cause de maladie professionnelle, d'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou d'une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Conformément à l'article R. 4624-29, les travailleurs en arrêt de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.

En application des dispositions du code du travail, tout salarié est en outre soumis à un examen médical, au moins une fois tous les 24 mois, et lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 30 jours pour maladie ou d'absences répétées, ou après un arrêt de travail pour maternité ou consécutif à un accident du travail.

Cette visite est obligatoire en cas de retour de congé de maternité et d'absence pour cause de maladie professionnelle quelle que soit sa durée.

Une visite de préreprise devra par ailleurs être organisée systématiquement pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois (code du travail *R. 4624-20*).

Article 5.
Surveillance médicale renforcée

Commentaire : Le suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs est actuellement régi par les articles R. 4624-22 à R. 4624-28-3 du code du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article *R. 4624-19* bénéficient de cet examen avant leur embauche. Il s'agit de :

1° les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;

2° les femmes enceintes ;

3° les salariés exposés :

a) à l'amiante,

b) aux rayonnements ionisants,

c) au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160,

d) au risque hyperbare

e) au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7,

f) aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2,

g) aux agents biologiques des groupes 3 et 4,

h) aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;

4° les travailleurs handicapés.

Chapitre III.
DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Le chapitre III a été révisé par l'avenant n° 3 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 23 septembre 2022 (*Journal officiel* du 11 octobre 2022). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er novembre 2022.

- Article 1 – Préambule. – Liberté d'opinion
- Article 2 – Exercice du droit syndical
- Article 3 – Comité social et économique
- Article 4 – Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale
- Article 5 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

Article 1.
Préambule. – Liberté d'opinion

Conformément aux articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises.

Les parties contractantes s'engagent à respecter les droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail, la liberté d'opinion politique, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel.

L'exercice du droit syndical est régi par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail, le déroulement de carrière ainsi que le reclassement et le renouvellement de contrat.

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toute disposition portant atteinte aux libertés et droits ainsi rappelés est nulle de plein droit et peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts.

Article 2.
Exercice du droit syndical

• 2.1. Constitution de la section syndicale

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

• 2.2. Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient au moins 50 salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de 4 heures par mois.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les membres de la délégation du personnel au comité social et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

• 2.3. Délégué syndical

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire aux conditions prescrites à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés ou plus (effectif atteint sur 12 mois consécutifs), chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale

peut désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur :

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;
- ou si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplisse les conditions mentionnées ci-dessus, ou encore si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des membres élus de la délégation du personnel du CSE, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.

Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer hors de l'entreprise pour l'exercice de ses fonctions.

Il peut également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

● 2.4. Local syndical, affichage et diffusion des communications

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

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

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

> **Exclusion de l'arrêté d'extension :** « Au 6e alinéa de l'article 2.4, les termes ", soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 23 septembre 2022. – Art. 1.)
> **Commentaire :** L'alinéa ci-dessus est par conséquent étendu dans la formulation suivante : « La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise. »

Elle ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

● 2.5. Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Hors cas de participation aux commissions paritaires nationales visées à l'article 4 du chapitre I de la présente convention collective, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

1° 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;

2° 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;

3° 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées

qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Le délégué syndical central dispose de 24 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service. L'organisation syndicale de salariés représentative assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Article 3.
Comité social et économique

• 3.1. Mise en place et attributions du CSE

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions du CSE sont définies et varient en fonction de l'effectif de la structure, tel que prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les présentes dispositions de la convention collective nationale n'ont pas pour finalité ni effet de limiter les informations et consultations prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, quel que soit l'effectif de la structure, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La délégation du personnel exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'effectif étant calculé conformément à la législation en vigueur outre les attributions précitées, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° la modification de son organisation économique ou juridique ;

3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Les alinéas 9 à 15 de l'article 3.1 sont étendus sous réserve de la prise en compte de l'information et la consultation du CSE sur les conséquences environnementales conformément à l'article L. 2312-8, III du code du travail. » (Arrêté d'extension du 23 septembre 2022. – Art. 1.)
Commentaire : Conformément au III de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;

2° contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Enfin, lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

• 3.2. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est fixé selon les dispositions du code du travail aux articles L. 2315-7 à L. 2315-13.

Article 4.
Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale

En application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilitées au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 12 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris par l'ensemble du personnel pour ces formations ainsi qu'au titre de la formation des membres de la délégation du CSE est défini par la loi.

Article 5.
Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la

durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Chapitre IV.
TRAVAIL DES JEUNES – APPRENTISSAGE

- Travail des jeunes
- Apprentissage

Le chapitre IV fera l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux au cours de l'année 2023.

Article 1.
Travail des jeunes

Le travail est autorisé à partir de 16 ans, parfois même à compter de 14 ans, lorsque le jeune effectue des travaux légers, notamment pendant les vacances scolaires. Pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale est obligatoire ainsi qu'une autorisation écrite leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire. Jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune bénéficie de règles protectrices spécifiques qu'il soit salarié ou en stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel effectué dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le premier alinéa de l'article 1er du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6222-1 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 18 décembre 2013. – Art. 1.)
Commentaire : L'article L. 6222-1 du code du travail stipule : « Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.
« Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
« Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de formation spécifique similaire ont la garantie du salaire minimum conventionnel de leur emploi, sous réserve d'un abattement correspondant à leur âge :

– de 16 à 17 ans..... 20 % ;
– de 17 à 18 ans..... 10 %.

Cet abattement est supprimé après 6 mois de pratique dans la branche professionnelle.

En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure à la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2.
Apprentissage

Commentaire : Sur l'apprentissage, se référer aux articles L. 6211-1 à L. 6261-2 du code du travail.

Est considéré comme apprenti aux termes de la loi tout jeune lié à son employeur par un contrat d'apprentissage répondant aux dispositions législatives et réglementaires.

On entend par apprentissage une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Si l'apprenti est placé dans une entreprise du secteur des métiers, l'apprentissage doit, en outre, se dérouler conformément à la réglementation propre à ce secteur. L'employeur par contrat d'apprentissage s'engage à donner la formation pratique qui lui incombe. La technique professionnelle doit être dominante, son acquisition doit être toutefois liée à un enseignement général et technique théorique se rapportant aux programmes des divers enseignements technologiques.

L'entreprise ne peut engager d'apprenti sans avoir obtenu la reconnaissance de la qualification de « maître d'apprentissage », soit au titre de l'employeur lui-même, soit au titre du salarié assumant la fonction de tuteur de l'apprenti et notamment répondre aux dispositions de l'article *R. 6223-24* et suivants du code du travail.

Le contrat d'apprentissage sert de support à la déclaration d'engagement de l'entreprise d'organiser l'apprentissage (équipement de l'entreprise, techniques utilisées, conditions de travail, hygiène et sécurité, compétences professionnelles et pédagogiques, moralité de la personne responsable de la formation au sein de l'entreprise) conformément aux dispositions du code du travail (article *L. 6223-1 et suivants*).

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le Centre de Formation des Apprentis qui dispense la formation théorique.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article *L. 6222-11* du code du travail, accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Le contrat d'apprentissage doit être obligatoirement écrit entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties pendant les premiers mois de l'apprentissage. Passé ces 2 mois, la résiliation ne peut intervenir que sur accord exprès des 2 parties ou prononcée par le conseil de prud'hommes dans les cas prévus par le code du travail.

En matière d'apprentissage, les entreprises de la branche se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires y compris en matière de rémunération (code du travail article *6211-1 et suivants*).

Chapitre V.
CONTRAT DE TRAVAIL

Le chapitre V a été révisé par l'avenant n° 4 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 1er juillet 2022 (*Journal officiel* du 13 juillet 2022). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er août 2022.

- Article 1. Conditions d'embauche
- Article 2. Rédaction du contrat de travail
- Article 3. Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)
- Article 4. Contrat à durée déterminée
- Article 5. Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- Article 6. Embauche à l'issue d'autres stages

Article 1.
Conditions d'embauche

1.1. Dispositions générales

Les employeurs à la recherche de personnel peuvent procéder par tout moyen (annonce en ligne, annonce presse, services spécialisés, agences de recrutement, pôle emploi, APEC…).

Lors de toute embauche, l'employeur doit s'assurer du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage. Il doit s'assurer du respect de ses obligations en matière de priorité d'accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il doit s'assurer, également, du respect de son obligation d'emploi de travailleurs reconnus handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. À ce titre, les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les conditions de l'article L. 5212-2 du code du travail. Ils doivent privilégier l'emploi des travailleurs en situation de handicap plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Toute embauche doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des services de l'URSSAF. À défaut, l'employeur est passible de sanctions.

• 1.2. Documents à produire par le salarié

En vue de l'embauche, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- son numéro d'assuré social ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale.

Article 2.
Rédaction du contrat de travail

Le contrat de travail doit être écrit et faire état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en double exemplaire dont un exemplaire est remis au salarié.

Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment :

- la nature du contrat ;
- le nom ou la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la classification conventionnelle ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;

– la référence à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Les signataires rappellent aux entreprises que certaines mentions conventionnelles doivent obligatoirement figurer sur la fiche de paie du salarié, notamment le nom de la convention collective applicable (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires), la qualification et le niveau conventionnel défini par la grille de classification (voir grille de classification en annexe du chapitre XII « Classifications »). Il est conseillé aux entreprises de faire figurer sur le bulletin de paie le numéro d'identification administrative de la convention : IDCC 1517.

Article 3.
Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)

• 3.1. Durée de la période d'essai

Commentaire : Les dispositions relatives à la durée de la période d'essai sont celles du code du travail (art. L. 1221-19).

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être expressément stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

– 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à V ;

– 3 mois pour les salariés classés au niveau VI ;

– 4 mois pour les salariés classés aux niveaux VII, VIII et IX.

• 3.2. Renouvellement de la période d'essai

Commentaire : Les dispositions de l'article 3.2 sont conventionnelles et diffèrent de celles du code du travail (art. L. 1221-21).
Le renouvellement est possible à partir du niveau II de la classification.
Il est de 1 mois pour les employés de niveau II à V (code du travail : 2 mois pour les employés) ; 1 mois pour les agents de maîtrise de niveau VI (code du travail : 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens) ; 2 mois pour les cadres de niveau VII à IX (code du travail : 4 mois pour les cadres).

À partir du niveau II, la période d'essai initiale peut être renouvelée avec l'accord des parties. L'accord du salarié doit être exprès et non équivoque.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois de la façon suivante :

- niveaux II à V (employé) : 1 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 3 mois ;
- niveau VI (agent de maîtrise) : 1 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 4 mois ;
- niveaux VII à IX (cadres) : 2 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 6 mois.

Tableau récapitulatif		
Niveau	**Période d'essai initiale**	**Renouvellement**
I	2 mois	néant
II	2 mois	1 mois
III	2 mois	1 mois
IV	2 mois	1 mois
V	2 mois	1 mois
VI	3 mois	1 mois
VII	4 mois	2 mois
VIII	4 mois	2 mois
IX	4 mois	2 mois

• 3.3. Rupture de la période d'essai renouvelée ou non : délai de prévenance

Commentaire : Les dispositions relatives au délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai sont celles du code du travail, articles L. 1221-25 (rupture à l'initiative de l'employeur) et L. 1221-26 (rupture à l'initiative du salarié).

En cas de rupture de la période d'essai, renouvelée ou non, un délai minimal de prévenance sera observé, sauf en cas de faute grave.

Nota. – Lorsque l'employeur invoque un motif disciplinaire pour mettre fin à la période d'essai renouvelée ou non, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue par le code du travail, à défaut de quoi il s'expose à devoir verser au salarié des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article *L. 1232-2* du code du travail.

> **Réserve de l'arrêté d'extension :** « L'alinéa 3 de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail et de la jurisprudence de la cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). » (Arrêté d'extension du 1er juillet 2022. – Art. 1.)
> **Commentaire :** La référence à l'article L. 1232-2 est erronée. C'est l'article L. 1332-2 du code du travail qui s'applique concernant la convocation à un entretien préalable.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 3.2 du présent chapitre.

À défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le contrat de travail sera considéré comme contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance se termine au-delà de la période d'essai, les jours qui viennent en dépassement de la période d'essai sont rémunérés mais ne peuvent pas être travaillés.

• 3.4. Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Durée de présence dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Après 1 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

• 3.5. Rupture à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Durée de présence dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance
En dessous de 8 jours de présence	24 heures
À partir de 8 jours de présence	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Article 4.
Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en vigueur qui stipule qu'il peut être conclu :

- pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas limitativement énumérés par la loi et notamment pour le remplacement d'un salarié absent, excepté pour fait de grève ;
- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Le contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit. Le contrat doit comporter les mentions obligatoires prévues par le code du travail (art. L. 1242 et suivants). Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire notamment dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

   a) D'absence ;

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

   c) De suspension de son contrat de travail ;

   d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

   e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Le personnel lié par un tel contrat bénéficie des mêmes avantages que le personnel sous contrat à durée indéterminée.

• 4.1. Période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et préavis

Commentaire : Les dispositions relatives à la durée de la période d'essai dans le cadre d'un CDD sont celles du code du travail (art. L. 1242-10 à L. 1242-11).
Le délai de prévenance est celui fixé par l'article L. 1221-25 du code du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- 1 mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

● 4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue jusqu'au terme du contrat est due au salarié, sauf dans les cas suivants :

- si la rupture anticipée du contrat de travail est à l'initiative du salarié ;
- si la rupture anticipée du contrat de travail est due à une faute grave, faute lourde du salarié ou en cas de force majeure. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ;
- si la rupture du contrat à durée déterminée intervient au cours de la période d'essai ;
- si le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation…) ;
- si l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- si le contrat est conclu avec un jeune, sur son temps de vacances scolaires ou universitaires ;
- s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un emploi pour lequel l'usage exclut le recours à un contrat à durée indéterminée ;
- si la relation de travail se poursuit, sur un même poste ou sur un poste différent, sous forme de contrat à durée indéterminée immédiatement à l'issue du contrat à durée déterminée, sans interruption.

Commentaire : L'article L. 1243-10 du code du travail prévoit également le non-versement « lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

● 4.3. Renouvellement et délai de carence

Les dispositions conventionnelles relatives au nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée, ainsi qu'au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée dans le cadre d'un surcroît temporaire d'activité, sont réglées par l'accord de branche du 14 septembre 2021.

Commentaire : L'article 3 de l'accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée ajoute deux dispositions sur les CDD. Voir *infra* :

- Le nombre maximal de renouvellements entre deux CDD est porté à 4. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

– Le délai de carence entre deux CDD pour motif de surcroît temporaire de l'activité de l'entreprise. Ce motif dérogatoire s'ajoute aux motifs légaux prévus par l'article L. 1244-4-1 du code du travail.

Article 5.
Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Commentaire : Les dispositions de l'article 5 dans sa nouvelle rédaction sont celles du code du travail, articles L. 6222-16 pour l'apprentissage et L. 1243-11 pour le contrat de professionnalisation.

Le contrat de travail d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage réalisé dans l'entreprise ne doit pas comporter de période d'essai.

La durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Article 6.
Embauche à l'issue d'autres stages

Commentaire : Les dispositions de l'article 6 dans sa nouvelle rédaction sont celles du code du travail (art. L. 1221-4), sauf l'exception des stages d'une durée au moins égale à 6 mois, qui est une disposition conventionnelle. La convention collective prévoit la reprise de l'ancienneté du stagiaire embauché sans condition de durée du stage, alors que le code du travail la prévoit pour une durée de stage supérieure à deux mois.

À l'exception des stages d'une durée au moins égale à 6 mois (en un ou plusieurs stages durant l'année scolaire ou universitaire dans l'entreprise) pour lesquels l'embauche sera immédiate et sans période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études (hors contrat de professionnalisation ou d'apprentissage – cf. art. 5 *supra*), la période de stage doit être déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Toutefois, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la période de stage doit être déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Chapitre VI.
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le chapitre VI a été révisé par l'avenant n° 5 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 1er juillet 2022 (*Journal officiel* du 13 juillet 2022). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er août 2022.

- Article 1. Préavis
- Article 2. Licenciement individuel
- Article 3. Rupture conventionnelle
- Article 4. Indemnisation conventionnelle du licenciement
- Article 5. Départ à la retraite à l'initiative du salarié
- Article 6. Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite
- Article 7. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
- Article 8. Indemnisation minimum de la mise à la retraite

Article 1.
Préavis

Commentaire : Les dispositions de l'article 1 sont conventionnelles. Elles sont inchangées dans la nouvelle rédaction du chapitre VI, sauf deux cas :
1° La durée du préavis en cas de départ à la retraite est de 1 mois avant 2 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté, conformément aux articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du code du travail.
2° La durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois, conformément à l'article L. 5213-9 du code du travail.

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est déterminée en fonction de la durée de présence dans l'entreprise comme suit :

	Mode de rupture			
Qualification DU SALARIÉ	• Démission quelle que soit la durée de présence • Licenciement avant 2 ans d'ancienneté • Mise à la retraite avant 2 ans d'ancienneté	• Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté • Mise à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté	• Départ à la retraite avant 2 ans d'ancienneté	• Départ à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

En application de l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois.

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir tout ou partie de son préavis. Dans ce cas le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué, sauf accord contraire entre les parties.

Commentaire : Les heures de recherche d'emploi rémunérées sont un avantage conventionnel, non prévu par le code du travail.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis doit lui verser une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Les heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Elles peuvent, d'un commun accord écrit, être groupées en une ou plusieurs fois. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé *prorata temporis*.

Article 2.
Licenciement individuel

Commentaire : Les dispositions de l'article 2 sont celles du code du travail (art. L. 1232-1 à L. 1232-14 et L. 2411-1 à L. 2411-25).

Après la période d'essai, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et respecter la procédure requise par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique…), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur.

Article 3.
Rupture conventionnelle

Les parties peuvent convenir d'une rupture conventionnelle selon les dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Article 4.
Indemnisation conventionnelle du licenciement

Commentaire : La précédente rédaction de l'article étant caduque, c'est le code du travail qui s'appliquait (art. L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-5).
La nouvelle rédaction de l'article 4 est conforme aux minima fixés par le code du travail : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ; 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.
Elle y ajoute un avantage conventionnel : **1/15e de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans**.

Tout salarié licencié, que le motif soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (c'est-à-dire à l'expiration du préavis, même si celui-ci n'est pas effectué).

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;

auxquels s'ajoute 1/15e de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la notification du licenciement (ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la notification du licenciement) ;

– soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant la notification du licenciement (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *prorata temporis*).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Exemples	
Selon l'ancienneté du salarié licencié	**Indemnité de licenciement Après un an d'ancienneté (date de fin de contrat)**
1 an	1/4 de mois = 0,25 mois
2 ans	1/4 de mois × 2 = 0,5 mois
3 ans	1/4 de mois × 3 = 0,75 mois
7 ans	1/4 de mois × 7 = 1,75 mois
10 ans	1/4 de mois × 10 = 2,5 mois
11 ans	[1/4 de mois × 10] + [1/3 de mois × 1] + [1/15^{e} de mois × 1] = 2,9 mois
15 ans	[1/4 de mois × 10] + [1/3 de mois × 5] + [1/15^{e} de mois × 5] = 4,5 mois
20 ans	[1/4 de mois × 10] + [1/3 de mois × 10] + [1/15^{e} de mois × 10] = 6,5 mois

Article 5.
Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit.

Le salarié dont le droit à pension de retraite est ouvert à taux plein en application des dispositions législatives et réglementaires peut être mis à la retraite sur décision de l'employeur sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires (voir art. 7 *infra*).

Article 6.
Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite

Modifié par avenant du 24 mai 2013

Commentaire : Les dispositions concernant l'indemnisation du départ à la retraite sont inchangées. Elles sont conventionnelles et diffèrent de celles du code du travail.
L'indemnité conventionnelle est supérieure aux minimas fixés par l'article D. 1237-1 du code du travail :
• 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire (code du travail : 1/2 mois de salaire) ;

• 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire (code du travail : 1 mois de salaire) ;
• 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire (code du travail : 1 mois 1/2 de salaire) ;
• 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire (code du travail : 1 mois 1/2 de salaire) ;
• 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire (code du travail : 2 mois de salaire).

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

– 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
– 1 mois ½ de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
– 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
– 2 mois ½ de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
– 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ à la retraite ;
– soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant le départ à la retraite (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *prorata temporis*).

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Commentaire : La réduction de l'horaire de travail dans les 6 mois précédant le départ à la retraite du salarié est une disposition conventionnelle, non prévue par le code du travail.

Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *prorata temporis*.

Article 7.
Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

Commentaire : Les dispositions de l'article 7 sont celles du code du travail (art. L. 1237-5 à L. 1237-8). La nouvelle rédaction clarifie la procédure de mise à la retraite.

L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70e anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

– l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant la date anniversaire à laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, puis chaque année jusqu'à son 69e anniversaire inclus, sur son intention

de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;

- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, au moins 3 mois avant la date anniversaire du salarié.

À compter du 70e anniversaire du salarié, l'employeur peut décider unilatéralement une mise à la retraite d'office.

Si l'employeur ne respecte par cette procédure, il ne peut pas mettre l'intéressé à la retraite.

Lorsque la mise à la retraite touche un salarié protégé (délégué syndical, membre élu du comité social et économique…), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier. La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur.

Article 8.
Indemnisation minimum de mise à la retraite

Commentaire : Les dispositions de l'article 8 sont celles du code du travail (art. L. 1237-7).

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 4 du présent chapitre ou à l'indemnité légale si elle est plus favorable.

Chapitre VII.
MALADIE – ACCIDENT – SANTÉ – PRÉVOYANCE

Le chapitre VII a été révisé par l'avenant n° 6 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 24 octobre 2022 (*Journal officiel* du 4 novembre 2022). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er décembre 2022. Les dispositions de l'ancienne rédaction relatives à la maternité ont été déplacées au chapitre VIII.

- Article 1 – Maladie ou accident du salarié. – Garantie de rémunération
- Article 2 – Accident du travail et maladie professionnelle. – Garantie de rémunération
- Article 3 – Régime complémentaire santé
- Article 4 – Régime de prévoyance complémentaire

Article 1.
Maladie ou accident du salarié.
– Garantie de rémunération

Commentaire : Les dispositions de l'article 1 sont celles du code du travail (art. L. 1226-1 et L. 1226-1-1, D. 1226-1 et D. 1226-2), à l'exception du taux de maintien de la rémunération pendant la 2e période, que la convention collective porte de 66,6 % à 70 %.

En cas d'absence pour maladie ou accident, médicalement prescrite et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise apprécié au premier jour de l'absence bénéficie, à partir du 8e jour d'absence calendaire, de l'indemnisation suivante :

– 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours calendaires, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale et des allocations qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur ;

– 70 % de cette même rémunération pendant les 30 jours calendaires suivants, déduction faite également des versements de la sécurité sociale et des allocations qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Les durées de maintien de la rémunération à 90 % et 70 % sont majorées respectivement de 10 jours par période entière de 5 années d'ancienneté, au-delà de la première sans que la durée de chacune de ces périodes de maintien puisse excéder 90 jours.

Exemple : si le salarié a entre 1 et 5 ans d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis 70 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants. À partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté ;
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté ;
- 60 jours si le salarié a au moins 16 ans d'ancienneté ;
- 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté ;
- 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté ;
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

L'arrêt de travail doit avoir été justifié dans les 48 heures et être pris en charge par la sécurité sociale.

Dans le cas d'arrêts de travail successifs ou non, la durée totale de maintien de la rémunération calculée sur une période de 12 mois consécutifs ne peut excéder celle mentionnée plus haut correspondant à l'ancienneté du salarié.

Article 2.
Accident du travail et maladie professionnelle. – Garantie de rémunération

Commentaire : Les dispositions de l'article 2 sont celles du code du travail (art. L. 1226-6 à L. 1226-22, D. 1226-3), à l'exception de la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie de rémunération conventionnelle, qui est abaissée de 1 an à 6 mois.

À partir de 6 mois d'ancienneté, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnus comme tels par la sécurité sociale, le montant des indemnités sera le même que celui prévu pour la maladie ou l'accident à l'article 1er du présent chapitre.

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

Article 3.
Régime complémentaire santé

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche est régi par l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé, ainsi que par ses avenants et annexes. Il s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 4.
Régime de prévoyance complémentaire

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place dans la branche est régi par l'accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire, ainsi que par ses avenants et annexes. Il s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Chapitre VIII.
CONGÉS DU SALARIÉ – ÉVÉNEMENTS DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Le chapitre VIII a été révisé par l'avenant n° 7 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023 (*Journal officiel* du 17 février 2023). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er mars 2023.

- Article 1 – Congés payés
- Article 2 – Congés exceptionnels
- Article 3 – Dispositions particulières relatives à la maternité
- Article 4 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Article 5 – Congé d'adoption
- Article 6 – Congé pour enfant malade
- Article 7 – Congé parental d'éducation et passage à temps partiel
- Article 8 – Congé de présence parentale
- Article 9 – Jours fériés

Article 1.
Congés payés

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi et notamment les dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Le salarié a droit à un congé de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif ou absences assimilées à du travail effectif par une disposition législative ou conventionnelle prévue à cet effet. La durée totale du congé exigible selon ce calcul ne peut excéder 30 jours ouvrables. Conformément à l'article L. 3141-4 du code du travail, un mois de travail est égal à quatre semaines ou à 24 jours de travail quand la durée du travail est répartie sur 6 jours.

À partir de 10 ans de présence, des congés supplémentaires seront accordés en fonction de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence pour l'acquisition des congés :

- 1 jour ouvré pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrés pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrés pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrés pour 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours ouvrés pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces jours de congés pour ancienneté, dont il n'est pas tenu compte pour l'application des dispositions relatives au fractionnement du congé principal, peuvent être pris à tout moment en accord avec l'employeur.

Après concertation avec les salariés et, le cas échéant, après consultation du comité social et économique, les dates de départ en congé annuel sont communiquées par écrit aux intéressés avant le 1er avril de chaque année, et, en tout état de cause, ne peuvent être modifiées sauf force majeure ou accord des parties.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané, sous réserve des droits à congés acquis par chacun des salariés concernés.

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour de congé supplémentaire si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congés annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 2.
Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels et de tout autre congé prévu par les dispositions légales en vigueur, des congés exceptionnels payés sont accordés, sur justificatif, au personnel au moment des événements familiaux suivants :

- **mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié :** 4 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- **mariage d'un enfant du salarié :** 1 jour ouvré + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- **mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié :** 1 jour ouvré ;
- **décès du conjoint du salarié, de la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité, ou du concubin du salarié :** 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- **décès d'un enfant du salarié :** 5 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté. Ce congé est porté à 7 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté lorsque l'enfant était âgé de moins de 25 ans, si l'enfant quel que soit son âge était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

  En cas de décès d'un 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 également droit à un congé de deuil de 8 jours, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur ;
- **décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié :** 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;

- **décès d'un grand-parent du salarié :** 1 jour ouvré ;
- **naissance d'un enfant :** 3 jours ouvrés sont accordés pour chaque naissance au salarié père ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un Pacs. Les modalités de prise seront réglées conformément aux dispositions du code du travail. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé à l'article 4 ci-dessous ;
- **adoption d'un enfant :** 3 jours ouvrés sont accordés au salarié lors de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Les modalités de prise seront réglées conformément aux dispositions du code du travail. Ce congé peut être cumulé avec le congé d'adoption visé à l'article 5 ci-dessous ;
- **annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié :** 2 jours ouvrés ;
- **journée défense et citoyenneté :** 1 jour ouvré (la journée de participation).

Le congé de naissance ne se cumule pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité, sauf lorsque le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité.

Ces congés exceptionnels ne se cumulent pas avec tout autre congé de même nature.

Ces jours sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel payé.

Dans le cadre du ou des jours de congé accordés lors d'un décès, l'employeur pourra éventuellement ajouter à ce ou ces jours une durée prenant en compte le temps de parcours nécessaire pour assister aux obsèques. Cette autorisation est une libéralité qui relève du ressort de l'entreprise dans sa gestion interne et ne sera pas rémunérée. Il pourra être demandé au salarié concerné un justificatif.

Article 3.
Dispositions particulières relatives à la maternité

Préliminairement il est rappelé que l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du code du travail, pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Il en va de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du code de la santé publique.

Les règles applicables au congé de maternité, notamment la durée de ce congé, sont déterminées par les dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

● 3.1. Diminution du temps de travail

À partir du début du 5e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an d'ancienneté sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin ou à partir 1/4 d'heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/4 d'heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

À partir du 6e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an d'ancienneté sera autorisée à arriver 1/2 heure plus tard le matin et à partir 1/2 heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

Avec l'accord des parties, ces deux fractions d'heure pourront être groupées soit le matin, soit le soir, sans pouvoir excéder 1 heure.

Cette diminution du temps de travail s'applique par journée travaillée et ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un cumul ou d'une récupération entre plusieurs journées travaillées. À titre d'exemple, il n'est pas possible de cumuler cinq demi-heures pour arriver un matin deux heures et demie plus tard.

Pour les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté et ayant travaillé moins de 4 heures dans la journée, cette réduction horaire sans perte de salaire s'appliquera pour moitié soit 1/4 heure au début de la période de travail et 1/4 heure en fin de période, la durée ne pouvant excéder 1/2 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

● 3.2. Autorisations d'absence

Sous réserve d'en informer l'employeur ~~1 semaine à l'avance~~, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

> **Exclusion de l'arrêté d'extension :** « À l'article 3, au 1er alinéa de la mention "3.2. Autorisations d'absence", les termes "1 semaine à l'avance" sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 février 2023. – Art. 1.)
> **Commentaire :** L'arrêté exclut le délai de prévenance de l'employeur avant de s'absenter pour se rendre aux examens de prévention obligatoires durant et après la grossesse.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération sur présentation d'un justificatif. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

• 3.3. Aménagement du poste de travail

Afin d'optimiser les conditions de travail des salariés en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l'entreprise générera la mise en œuvre d'un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d'adapter ces dernières à l'état de l'intéressée, notamment pour les salariés travaillant en magasin, en station debout.

L'entreprise s'assurera notamment :

- de la présence dans l'espace de travail de sièges adaptés sur lesquels la salariée pourra temporairement s'asseoir lorsque la salariée occupe un poste de travail en station debout (vente…) ;
- de l'aménagement éventuel du poste de travail, notamment concernant le port des charges (par exemple, port unitaire, seuil de charge, moyen de manutention, etc., étant rappelé que l'utilisation du diable pour le transport de charges est interdite aux femmes enceintes) et les postures de travail (limitation des positions accroupies ou penchées, hauteur des étagères, etc.) ;
- du respect des dispositions réglementaires relatives à l'exposition des femmes enceintes et allaitantes à des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, ainsi qu'à des allergènes potentiels.

L'ensemble de ces mesures d'adaptation seront définies en cohérence avec les besoins et les contraintes de fonctionnement du magasin ou du service.

Réserve de l'arrêté d'extension : « À l'article 3, le 6e alinéa de la mention "3.3. Aménagement du poste de travail" est étendu sous réserve du respect des dispositions protectrices de la maternité, notamment des articles L. 1225-7, L. 1225-9, L. 1225-10 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28). » (Arrêté d'extension du 3 février 2023. – Art. 1.)
Commentaire : L'article L. 1225-7 du code du travail prévoit que la salariée en état de grossesse peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.
L'article L. 1225-9 du même code dispose que la salariée en état de grossesse ou ayant accouché qui travaille de nuit peut être affectée à un poste de jour.
L'article L. 1225-10 stipule qu'au cas où l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, le contrat de travail est suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération. Ce maintien de la rémunération vaut « peu important que le changement d'affectation n'ait pu être réalisé en l'absence de poste disponible » (Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.978, n° 339 P : Bull. civ. V, n° 28).

Elles seront prises en concertation entre le responsable et la salariée et n'auront pas d'incidence sur la rémunération.

Le comité social et économique, lorsqu'il existe, sera informé une fois par an des mesures prises en faveur des femmes enceintes.

• 3.4. Allaitement

Pendant 1 année à compter du jour de la reprise, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail dans les conditions définies par le code du travail pour les modalités de prise (fractionnement…).

Pendant les 3 mois suivant la reprise, ces heures sont rémunérées. Pendant les 9 mois suivants, ces heures ne sont pas rémunérées.

Article 4.
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le salarié père, ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, et de manière plus générale le second parent, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) :

- 4 jours calendaires consécutifs obligatoires, à prendre après les 3 jours de congé de naissance ;
- 21 jours calendaires, à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (28 jours en cas de naissances multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Ces périodes de suspension sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Les modalités de prise et de fractionnement sont réglées conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Article 5.
Congé d'adoption

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Le congé d'adoption est régi par les dispositions légales et règlementaires en vigueur (notamment durée, fractionnement, répartition, etc.).

Le salarié devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 6.
Congé pour enfant malade

Sur présentation d'un certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence de :

- 3 jours par année civile (dont 2 rémunérés par l'employeur) en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge ;
- 4 jours par année civile (dont 3 rémunérés par l'employeur) si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 16 ans ;
- 5 jours par année civile (dont 3 rémunérés par l'employeur) si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 7.
Congé parental d'éducation et passage à temps partiel

Le salarié, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou à la date de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption, qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier dans les conditions légales et règlementaires en vigueur :

- soit d'un congé parental d'éducation. Le congé parental d'éducation entraîne la suspension du contrat de travail ;
- soit de la réduction de sa durée de travail.

Au terme du congé parental d'éducation, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur si la durée du travail est identique, le cas échéant revalorisé dans les conditions définies par la loi.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le dernier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation dans son arrêt du 18 mars 2020 (Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP – P + B). » (Arrêté d'extension du 3 février 2023. – Art. 1.)
Commentaire : Par dérogation au principe de proratisation fixé par l'article L. 3123-5 du code du travail, la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825, n° 375 FP – P + B) considère que lorsqu'une salariée passe à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, l'indemnité de licenciement et l'allocation de reclassement doivent être calculées sur la base du temps plein.

Article 8.
Congé de présence parentale

Le salarié, s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie, dans les conditions légales et règlementaires en vigueur, d'un congé de présence parentale. Ce congé n'est lié à aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise et entraîne la suspension du contrat de travail.

Au terme du congé parental d'éducation ou du congé de présence parentale, le salarié sera réintégré dans un emploi de même catégorie garantissant son salaire antérieur si la durée du travail est identique, le cas échéant revalorisé dans les conditions définies par la loi.

La durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 9.
Jours fériés

L'indemnisation des jours fériés légaux chômés est réglée par la législation en vigueur.

Outre le 1er Mai, obligatoirement chômé et payé, chaque salarié bénéficie, dans l'année civile, de 3 jours fériés chômés et payés. Le choix des 3 jours fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lorsque l'entreprise occupe plusieurs salariés, ce droit peut être accordé par roulement.

En cas de travail un autre jour férié légal, le salarié percevra, en plus de son salaire, une indemnité spéciale égale à la rémunération due pour 50 % des heures effectuées ce jour férié. Le salarié pourra demander le remplacement de cette indemnité par un repos compensateur correspondant à la moitié du temps de travail effectué ce jour férié. Ce repos sera pris, en accord avec l'employeur, dans les 6 mois suivant le jour férié et ne pourra, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

Si le salarié devait exceptionnellement travailler un des 3 jours fériés chômés, il bénéficiera, en plus de l'indemnité spéciale égale à la rémunération due pour 50 % des heures effectuées ce jour férié, d'un repos compensateur d'une durée correspondant au temps de travail effectué ce jour férié chômé. Ce repos sera pris, en accord avec l'employeur, dans les 3 mois suivant le jour férié et ne pourra, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

Le repos des jours fériés est obligatoire pour les jeunes salariés et apprentis de moins de 18 ans.

Chapitre IX.
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La présente rédaction du chapitre IX n'est plus applicable.
Le chapitre IX a été révisé par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023 (*Journal officiel* du 1er mars 2023). La nouvelle rédaction prendra effet le 1er avril 2023.
Le travail à temps partiel dans la branche est désormais régi par l'article 2 de l'accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée. Voir *infra*.

- Définition et conditions de mise en place
- Rémunération minimale
- Durée du travail
- Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel
- Transformation d'un temps plein en temps partiel choisi
- Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale

Ayant pris acte des dispositions de la *loi n° 2013-672 dite « de sécurisation de l'emploi »* retranscrivant l'*accord interprofessionnel national du 11 janvier 2013*, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel dans la branche, afin de les adapter aux situations des secteurs d'activité et des entreprises.

Les conditions du travail à temps partiel ont fait l'objet d'un accord signé le 25 novembre 2014, conclu pour une durée de trois ans. L'accord a été étendu à l'ensemble des entreprises de la branche par arrêté du 9 avril 2015 publié au *Journal officiel de la République française* du 17 avril.

Les présentes fiches reprennent les dispositions de l'accord et constituent la mise à jour du chapitre IX.

Article 1.
Définition et conditions de mise en place

Article non applicable.

Définitions :

a) On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

b) On entend par circonstances exceptionnelles des événements liés tant à l'environnement de l'entreprise qu'à celui du ou des salariés. Il s'agit de :

- surcroît d'activité pour pallier les absences non prévisibles (maladie, accident…) éventuelles du personnel ;
- cas de force majeure.

Le salarié pourra refuser toute modification pour impérieuses nécessités familiales.

Conditions de mise en place :

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet.

La mise en place d'horaires à temps partiel doit être effectuée après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les entreprises employant du personnel à temps partiel doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur à ce sujet et au présent chapitre.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la présente convention.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail et notamment l'article *L. 3123-14* et le chapitre V de la convention collective.

Les salariés à temps partiel bénéficiant d'un horaire individualisé, le contrat devra notamment préciser : le mode de répartition du temps de travail (hebdomadaire ou mensuelle) en cas de répartition hebdomadaire, la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine afin que le salarié concerné ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises en dehors de l'horaire prévu au contrat (voir article 3.2 du présent chapitre).

Le contrat de travail mentionnera la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures complémentaires dans les limites fixées soit légalement, soit conventionnellement, soit par accord collectif d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le régime des coupures au cours d'une même journée est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires et par le présent chapitre. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en plus de l'horaire prévu au contrat ne peut, en aucune façon, constituer un motif de licenciement.

Article 2.
Rémunération minimale

Article non applicable.

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet au prorata de son temps de présence. (Voir chapitre XIII de la convention collective, « Salaires minima et Prime d'ancienneté ».)

Article 3.
Durée du travail

Article non applicable.

• 3.1. Durée minimum du travail

Conformément aux articles L. 3123-14-1 et *L. 3123-14-3* du code du travail, les parties signataires fixent la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel au sein de la branche à 24 heures.

À titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 21 heures pour les métiers suivants :

- Aide étalagiste niv. 2 ;
- Employé de vente niv. 2.

Cette possibilité de dérogation est limitée à deux salariés par établissement de moins de 20 salariés et à 10 % de l'effectif maximum pour les établissements de 20 salariés et plus.

À titre dérogatoire la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 6 heures pour les métiers suivants :

- Personnel de nettoyage ;
- Animateur démonstrateur ;
- Salariés employés lors des marchés, foires, et salons professionnels ;
- Salariés employés à l'occasion d'une exposition dans les galeries d'art ;
- Dans les entreprises de moins de 10 salariés, les conjoints salariés et les assistants administratifs.

Il en est de même dans le cadre du remplacement de collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leur période de repos, ou en situation de congé parental. Ces remplacements s'effectuent sur la base d'horaires réguliers et permettant le cumul de plusieurs activités.

Conformément aux dispositions légales concernant les contrats en cours, l'employeur dispose d'une période de transition jusqu'au 1er janvier 2016. Pendant cette période, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés en faisant la demande et, l'employeur pourra refuser en cas d'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale (article *L. 3123-14-2* du code du travail).

L'employeur devra informer chaque année les représentants du personnel sur le nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

Les étudiants de moins de 26 ans peuvent se voir fixer une durée inférieure, compatible avec la poursuite de leurs études.

• 3.2. Répartition des heures et garanties de mise en œuvre

Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit la journée comporte une seule séquence continue de travail et dans ce cas sa durée ne peut être inférieure à 3 heures et demie ;
- soit la journée de travail comporte deux séquences de travail séparées par une coupure, et dans ce cas la durée du travail ne peut être inférieure à 6 heures. La durée de la coupure est fixée à une heure maximum, à l'exception des commerces fermant à l'occasion de la pause déjeuner dont la coupure peut être de trois heures maximum.

Les horaires de travail du salarié devront impérativement être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou selon les cas au moins 21 heures ou 24 heures.

Le contrat de travail mentionne impérativement la répartition de ces demi-journées entre les jours de la semaine, ainsi que la répartition des heures selon les jours de travail.

• 3.3. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle.

Conformément à l'article *L.3123-17* du code du travail, les heures complémentaires qui n'excèderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article *L. 3123-18* du code du travail, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent que les heures complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 25 %. L'accès à ce dispositif est subordonné à l'obligation d'une organisation de travail journalière avec une seule coupure (voir art. 3.2).

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant un délai de prévenance de 10 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles mais dans ce cas le délai de prévenance sera au minimum de 4 jours ouvrés. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Dans le cas où le salarié effectue régulièrement des heures complémentaires, il est possible d'ajouter à l'horaire moyen prévu dans son contrat, la différence entre ce dernier et l'horaire moyen réellement effectué.

L'horaire moyen du salarié est ainsi modifié dans les cas suivants :

Pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat. Cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat. Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail, et le présent chapitre.

● 3.4. Augmentation temporaire du temps de travail par avenant

Conformément à l'article *L. 3123-25* du code du travail, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, sous réserve de son accord.

Les heures de travail déterminées par l'avenant seront majorées de 10 %. Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant constitueront des heures complémentaires majorées de 25 %.

L'avenant doit mentionner la durée hebdomadaire, ou mensuelle prévue, ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Cette possibilité est toutefois limitée à 6 avenants par salarié et par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés. Les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures, et la durée cumulée annuelle de ces avenants est limitée à 14 semaines maximum.

Seuls les salariés à temps partiel sont prioritairement désignés comme pouvant bénéficier d'une augmentation temporaire du temps de travail.

L'employeur arbitre entre les salariés à temps partiel volontaires, et les différentes filières de l'entreprise selon sa structure, en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions occasionnant l'utilisation desdits avenants.

Lorsque plusieurs candidatures correspondent à la qualification sollicitée, une priorité sera donnée aux salariés ayant le plus petit volume d'heure. En cas d'égalité, le choix devra être effectué en fonction de critère objectif tel que l'ancienneté.

Article 4.
Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel

Article non applicable.

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent :

– Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

- Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants, par voie d'affichage, d'appel à candidature, ou tout autre moyen de communication.

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Tout emploi à temps plein ou à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité à ces salariés pour autant que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion maximum de 8 jours calendaires à partir de la proposition formulée par écrit par l'employeur pour accepter ou refuser le poste créé ou vacant.

En cas de pluralité de candidatures pour un même emploi, l'employeur est libre de choisir entre les intéressés dans la mesure où il justifie son choix par des éléments objectifs dans un délai maximum de 8 jours calendaires.

Article 5.
Transformation d'un temps plein en temps partiel choisi

Article non applicable.

Le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'une transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel.

Conditions de mise en place

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser :

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire ;
- être adressée six mois au moins avant cette date.

Le salarié dispose d'un mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la demande en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les nouvelles modalités du contrat de travail à temps complet ou à et ou à temps partiel.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir dispositif de l'article 4.

Article 6.
Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale

Article non applicable.

Par application de l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés à temps complet qui en font la demande pourront bénéficier d'un passage à temps partiel sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine, pour les besoins de leur vie familiale.

Cet aménagement peut être mis en place d'un commun accord par avenant au contrat de travail fixant : la durée annuelle de travail et les périodes non travaillées. L'avenant pourra prévoir un lissage de la rémunération.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception adressée quatre mois au moins avant la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel aménagement qui sera précisée dans la lettre. Le salarié dispose d'un mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de deux mois à compter de la demande en tenant compte du délai de rétraction du salarié.

Si la demande est incompatible avec les besoins ou les rythmes de l'entreprise, l'employeur est fondé à refuser la demande. La réponse de l'employeur devra être faite selon les modalités du code du travail. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer, par lettre recommandée avec accusé de réception, les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir dispositif de l'article 4.

Chapitre X.
EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le chapitre X a été révisé par l'avenant n° 9 du 7 juillet 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023 (*Journal officiel* du 11 février 2023). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er mars 2023.

- Article 1 – Définition du travailleur handicapé
- Article 2 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Article 3 – Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Article 4 – Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche
- Article 5 – Négociation au sein des entreprises
- Article 6 – Portée des dispositions du chapitre X

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, et notamment les dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail.

Article 1.
Définition du travailleur handicapé

« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (art. L. 5213-1 du code du travail).

Article 2.
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

Cette reconnaissance relève de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les parties signataires encouragent vivement les employeurs à aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui reste une initiative personnelle et individuelle : disponibilité du responsable ou du service des ressources humaines pour informer sur la RQTH, mise à disposition de supports techniques pour la constitution du dossier, octroi d'heures

d'absence rémunérées suffisantes (au minimum 7 heures) pour réaliser les démarches de reconnaissance ou de renouvellement.

Article 3.
Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

Tous les employeurs déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.

Tout employeur employant 20 personnes et plus est tenu d'avoir dans son effectif au moins 6 % de personnes en situation de handicap. L'effectif salarié et le franchissement de seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou autre association agréée.

Les personnes en situation de handicap sont considérées comme « public prioritaire ».

Les parties signataires rappellent que l'employeur doit porter à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe la déclaration annuelle visée au premier alinéa du présent article, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap dans la branche des commerces de détail non alimentaires, les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article 3 du chapitre Ier de la présente convention collective nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le handicap ne préjugeant pas des compétences d'un candidat à un emploi et l'égalité de salaire ;
- recourir à l'emploi direct de personnes en situation de handicap qui permet notamment de respecter l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l'égalité des personnes en situation de handicap dans l'accès à la promotion professionnelle, l'entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d'en faire le bilan ;
- mettre en œuvre l'évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité social et économique s'il existe, par tout aménagement qui serait de nature à garantir le maintien des personnes en situation de handicap dans leur emploi.

Afin de favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle, les entreprises de la branche doivent s'engager à :

- assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle notamment lorsque celle-ci permet à la personne en situation de handicap de conserver son emploi ;
- prendre en compte la nature du handicap pour le bon déroulement de la formation.

Article 4.
Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche

Conformément aux dispositions légales, les signataires de la présente s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche.

Pour ce faire, le rapport de branche devra tous les 3 ans dresser un rapport sur la situation de ces personnels dans les entreprises concernées, rapport qui sera soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les signataires encouragent vivement :

- toutes les entreprises de la branche, y compris celles occupant moins de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition de l'emploi est compatible avec la nature du handicap ;
- toutes les entreprises de la branche à recourir aux entreprises adaptées et aux établissements et services d'aide par le travail (Ésat).

Article 5.
Négociation au sein des entreprises

Les parties signataires encouragent les entreprises qui initient une politique de maintien et d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap à l'entreprendre dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux et à conclure sur le sujet un accord de groupe ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois.

Article 6.
Portée des dispositions du chapitre X

Les présentes dispositions ne constituent pas un accord au sens de l'article L. 5212-8 du code du travail. De fait, elles ne dispensent pas l'entreprise du respect de son obligation d'emploi dans les conditions légales et de la pénalité qu'elles encourent en cas de non-respect de celles-ci.

Chapitre XI.
MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Modifié par accord du 13 avril 2017

Le chapitre XI fera l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux au cours de l'année 2023.

- Préambule
- Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, commission et section paritaires de la branche
- Plan de formation de l'entreprise
- Contrat et période de professionnalisation
- Compte personnel de formation (CPF)
- Entretien professionnel
- Bilan de compétences (BC)
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle
- Dispositions diverses

Article 1.
Préambule

Les signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

La réforme instaurée par les dispositions légales *(Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, Loi de finances pour 2016 et Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016)* marque une rupture et un changement de paradigme car :

– Elle réoriente les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi, les salariés les moins qualifiés, les jeunes en alternance, les salariés des petites entreprises dont la branche du CDNA en compte près de 95 % dans ses effectifs.

– Elle crée le compte personnel de formation qui suivra chaque individu tout au long de sa vie professionnelle et doit être intégré dans la politique de formation de toutes les entreprises quelle que soit leur effectif.

- Elle assure transparence et simplicité pour les entreprises, avec une contribution unique selon que l'effectif est inférieur ou non à 11 salariés.
- Elle supprime l'obligation légale et fiscale de dépenser au profit d'une obligation de former consacrant ainsi la formation comme un investissement des entreprises plutôt qu'une charge dans le cadre du dialogue social. La suppression de la déclaration de l'entreprise est remplacée par une déclaration relative aux modalités d'accès à la formation des salariés conformément à l'article L. 6331-32 du code du travail.
- Elle permet aux branches, par accord collectif, de gérer des contributions conventionnelles en dehors du cadre légal.
- Enfin, elle élargit la mission de l'OPCA désigné et ses capacités d'intervention pour mieux accompagner les actions d'intérêt général et les politiques de la branche ou d'entreprises

Les signataires considèrent que la formation est un véritable enjeu pour les entreprises de la branche et en font un axe prioritaire pour promouvoir des parcours d'intégration, de professionnalisation, de qualification, de certification afin de permettre aux salariés de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle.

Dans cet esprit, ils recommandent aux entreprises de la branche :

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ces obligations sont principalement mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ou définis par la branche ;
- de favoriser l'acquisition d'un niveau de compétences permettant d'assurer l'emploi et le transfert de compétences du salarié afin d'occuper un emploi dans l'entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
- de faciliter l'insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- de faciliter l'accès des salariés au socle de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 qui comprend :
    - la communication en français ;
    - l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
    - l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
    - l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
    - l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
    - la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
    - la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ;

- auquel peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

L'accès des salariés à ces actions de formation professionnelle continue est assuré :

– à l'initiative de l'employeur :
  - dans le cadre du plan de formation ;
  - dans le cadre de la période de professionnalisation ;
– à l'initiative du salarié :
  - dans le cadre du congé de formation (CIF) ;
  - dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie notamment par l'entretien professionnel, le passeport formation, le compte personnel de formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), dont ils retrouveront les principales dispositions dans cet accord.

À cet effet, lors de l'embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel (voir titre V du présent accord) qui remplace le bilan d'étape professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail. L'entretien professionnel a pour objectif d'examiner les perspectives d'évolution de tout salarié.

Titre I.
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, commission et section paritaires de la branche

Article 2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Les parties signataires confirment la désignation de l'Observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail non alimentaire constitue le comité de pilotage paritaire de l'Observatoire prospectif du commerce.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a notamment pour missions, à la demande de la CPNEFP :

– de fournir tout diagnostic et état des lieux sur l'emploi et la formation dans les secteurs couverts par la convention collective nationale ;
– d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;
– de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Dans le cadre de la négociation obligatoire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les entreprises de plus de 300 salariés doivent s'appuyer sur les travaux de l'observatoire pour permettre de projeter leurs évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi.

Article 3. Commission et Section paritaires dans la branche

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définit les orientations politiques en vue de leur mise en œuvre par la section professionnelle paritaire (SPP), placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Cette articulation permet à la branche d'optimiser ses ressources et l'équilibre des fonds gérés par l'OPCA, en vue de concilier au mieux les projets individuels des salariés et les projets d'entreprise.

Les modalités de fonctionnement des différentes commissions paritaires sont définies à l'*article 7 du chapitre I – CLAUSES GÉNÉRALES* de la convention collective.

> **Commentaire :** À la suite de la révision de la convention collective nationale, les modalités de fonctionnement des commissions paritaires nationales sont désormais définies à l'article 4 du chapitre I.

Titre II.
Plan de formation de l'entreprise

Article 4. Définition et modalités des actions de formation

Que le plan de formation soit ou non pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Les actions de formation doivent respecter les critères définis par le code du travail (article L. 6353-1), c'est-à-dire être réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

La formation peut être séquentielle. Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme précise :

- la nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

À l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Article 5. Catégorie des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'actions :

1. Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi (catégorie 1)

Ces actions visent l'acquisition de compétences pour l'exécution du contrat de travail du salarié directement exploitables dans le cadre de ses fonctions ou correspondant à l'évolution ou la modification des fonctions du salarié.

Les actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

2. Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 2)

Ces actions visent l'acquisition de savoirs qui sont requis ou non pour l'exécution du contrat de travail du salarié. Elles participent à l'évolution de la qualification du salarié et au développement de ses connaissances. Elle donne lieu à une reconnaissance de l'entreprise.

Ces actions se déroulent en principe pendant le temps de travail. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent être réalisées hors du temps de travail, en tout ou partie.

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

a) Déroulement pendant le temps de travail

Ces actions donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail comme pour les actions de formation de catégorie 1.

b) Déroulement hors du temps de travail

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales, y compris la CSG et la CRDS.

Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Titre III.
Contrat et période de professionnalisation

Dans le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (RNCP) ;
- soit inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations créé par la loi du 24 novembre 2009 ;
- soit inscrite sur la liste compte personnel de formation de la branche CDNA, disponible sur le site officiel http://www.moncompteformation.gouv.fr ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La qualification professionnelle s'acquiert par la professionnalisation en contrat ou en période.

Sous-titre 1. Modalités d'application communes aux deux dispositifs

Article 6. Nombre de salariés en formation

Le nombre de salariés bénéficiaires simultanément d'un contrat ou d'une période de professionnalisation n'est pas limité par établissement selon son effectif équivalent temps plein (ETP).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 7. Financement et prise en charge

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini :

- par accord de branche
- ou à défaut par les dispositions législatives et réglementaires.

Les forfaits horaires définis par la branche peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné au regard de la préservation des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le deuxième alinéa de l'article 7, le *b* et le *c* de l'article 24, et le deuxième alinéa de l'article 30 sont étendus sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)
Commentaire : L'article R. 6332-16 du code du travail n'est plus en vigueur. Les conditions de prise en charge des actions de formation fixées par les sections paritaires professionnelles des branches sont soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'opérateur de compétences (OPCO), dans les conditions fixées par son accord constitutif (art. R. 6332-8).

Les entreprises assujetties au présent accord sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période.

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- L'OPCA désigné par la branche est habilité à prendre en charge les dépenses de formation tutorale dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaire en vigueur.
- L'OPCA désigné par la branche peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur.
- L'OPCA désigné par la branche peut également prendre en charge la formation des maitres d'apprentissage.

Article 8. Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

La désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié au cours du contrat ou de la période de professionnalisation est obligatoire pour les formations d'une durée supérieure à deux semaines.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail, ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables. Il est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur peut être issu d'un autre établissement de l'entreprise ou d'un organisme de formation interne à l'entreprise.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle pour se préparer à la fonction tutorale.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit :

- soit être titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé,
- et être classé dans un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation ;
- soit avoir suivi une formation aux aptitudes de tuteur.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le sixième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-6 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)
Commentaire : L'article D. 6325-6 du code du travail stipule que : « Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. »
Sur le tutorat senior, voir l'article 3 de l'accord du 11 décembre 2015 relatif à l'emploi des seniors.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation de la progression des salariés et de la formation.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de deux personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

Article 9. Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et, dans ce cas, se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre 2. Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 10. Définition du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Article 11. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : revenu de solidarité active (RSA) allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 12. Durée et modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée.

Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée – dans ce cas le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié – ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et notamment :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite ;
- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 10 l'exige ;
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (niveau terminale) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige ;
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge ;
- pour les bénéficiaires de minima sociaux tels que le revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires. Les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an peuvent bénéficier d'un financement majoré de leur formation et du tutorat.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation. (Voir Titre III – sous-titre 1 Modalités d'applications communes aux deux dispositifs : Article 8. Tutorat.)

• 12.1. Acquisition des savoir-faire

Le contrat de professionnalisation pourra comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention devra être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

• 12.2. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- Si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat.
- Si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 13. Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau I ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

Niveau de qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au 1er jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1re année	*2e année*	*1re année*	*2e année*
Inférieur au Bac professionnel	55 %	65 %	70 %	80 %
Au moins égal au Bac professionnel (2)	65 %	75 %	80 %	90 %
(1) en % du salaire minimum conventionnel du niveau I en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur. *(2) ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.*				

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ni au salaire minimum de croissance.

Pour la 2e année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre 3. Modalités relatives à la période de professionnalisation

Articles non applicables, la période de professionnalisation ayant été supprimée en 2018. Voir les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail, ainsi que l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A.

En cohérence avec l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de professionnalisation doivent être définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 14. Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter son évolution professionnelle ou préserver son emploi au sein de l'entreprise ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

Les qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au 1er paragraphe de l'article 10 du présent accord sont :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche,
- soit ouvrent droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche
- soit permettent l'accès à une certification inscrite à inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP),
- soit inscrite sur la liste compte personnel de formation de la branche CDNA disponible sur le site officiel http://www.moncompteformation.gouv.fr ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini notamment par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du code du travail.

Article 15. Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée, ainsi qu'aux salariés en contrat d'insertion dans l'emploi conclus avec des organismes ou entreprises d'insertion par l'activité économique.

Les entreprises de la branche sont invitées à prendre contact avec l'OPCA désigné pour connaître les décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche qui définira, le cas échéant, des publics prioritaires.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation. (Voir Titre III – Article 8. Tutorat).

Article 16. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 17. Modalités de la période de professionnalisation

• 17.1. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail. La rémunération du salarié est maintenue.

Les signataires rappellent qu'il est possible d'articuler le compte personnel de formation avec la période de professionnalisation.

• 17.2. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :

- L'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- Le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

• 17.3. Rémunération

Si la formation est réalisée à l'initiative du salarié, hors temps de travail, il peut mobiliser le compte personnel de formation (CPF) ou le congé individuel de formation (CIF). Aucune rémunération ou allocation n'est perçue dans ce cas.

Si la formation est suivie à l'initiative de l'employeur et que la formation est réalisée hors temps de travail, chaque heure effectuée donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Le montant de cette allocation s'ajoute à son salaire.

Un document retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées par le salarié et déterminant le montant de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

Titre IV.
Compte personnel de formation (CPF)

Articles non applicables. Le CPF est désormais régi par les articles L. 6323-1 à L. 6323-43 modifiés et R. 6323-1 à R. 6323-45 du code du travail.

Article 18. Ouverture du compte personnel de formation

Conformément à la législation en vigueur, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à la date de son décès. À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de certaines activités bénévoles ou de volontariat listées par le code du travail.

Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui gère l'ensemble des comptes personnels de formation dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Tout salarié travaillant à temps plein acquiert 24 heures par an jusqu'à un total de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V,
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles,
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle du temps annuel de travail, ou 1 607 heures, avec un arrondi au nombre d'heures immédiatement supérieur si le résultat n'est pas entier (article R. 6323-1 du code du travail).

Les heures acquises sur le compte de formation peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

Afin de faciliter l'information – orientation et l'élaboration due leur projet personnel, tout salarié a accès gratuitement au conseil en évolution professionnelle dispensé dans les principaux réseaux de conseil en orientation et insertion, notamment Pôle emploi, OPACIF, Missions locales, Cap Emploi, APEC et les organismes désignés par les régions.

• *18.1. Information des salariés*

Les entreprises n'ont pas d'obligation d'information annuelle des salariés du solde d'heures dans le cadre du CPF.

En revanche, elles ont l'obligation d'informer les salariés de la possibilité de recourir au CEP notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Article 19. Formations éligibles

Pour les salariés relevant de la convention collective des commerces de détail non alimentaires, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- La liste établie par la CPNEFP de la branche (conventionnel) disponible sur le site officiel http://www.moncompteformation.gouv.fr ou auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche CDNA, cette liste étant susceptible d'évoluer.
- La liste élaborée par le COPANEF (national).
- La liste élaborée par le COPAREF (régional) de la région de travail du salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations non qualifiantes visant l'adaptation du salarié à son poste de travail ne sont pas accessibles via le compte personnel de formation. Le cas échéant, les entreprises mettent ces formations en place dans le cadre du plan de formation.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le dernier alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)
Commentaire : Ces dispositions ne sont plus applicables. Voir l'article L. 6323-6 du code du travail pour la liste des actions de formation éligibles au CPF au 1er janvier 2022.

Article 20. Mobilisation du compte personnel de formation

Conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé que par son titulaire ou avec son accord exprès. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord de son employeur dans les conditions prévues à l'article 21.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 21.2.

Article 21. Formalités

• *21.1. Lorsque le salarié souhaite obtenir l'accord de son employeur*

Lorsque le salarié veut effectuer une formation en mobilisant son CPF sur le temps de travail, il doit solliciter l'accord de son employeur. Il en est de même s'il souhaite associer à son CPF une période de professionnalisation ou effectuer une formation sur la liste des formations prioritaires de la branche.

Pour cela, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

En cas de réponse négative, elle doit être notifiée par écrit au salarié.

Conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13 du même code, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action

- ***21.2. Lorsque le salarié ne souhaite pas obtenir l'accord de son employeur***

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail, il n'a pas à demander l'accord de son employeur.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail ou prendre contact directement avec l'OPCA de la branche, le FORCO.

Article 22. Financement par l'OPCA

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA désigné par la branche finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

- les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre ;
- les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- la rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions règlementaires applicables.

Article 23. Abondement correctif du compte personnel de formation (entreprise de 50 salariés et plus)

L'abondement correctif du CPF se déclenche dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mesure de justifier qu'au cours des six dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les deux ans, et qu'il a bénéficié d'au moins deux des 3 actions suivantes :

- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle ;
- acquis des éléments de certifications, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (cf. article 26.3 du Titre V du présent accord).

Cet abondement est de 100 heures pour un salarié à temps complet, et 130 heures pour un salarié à temps partiel.

En vue d'assurer le suivi de ces heures par la Caisse des dépôts et consignations, les entreprises ayant un effectif supérieur 50 salariés ont l'obligation de transmettre à l'OPCA désigné par la

branche la liste des salariés bénéficiant d'abondements correctifs et le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié est occupé à temps plein ou à temps partiel.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants du personnel devront être informés du nombre de bénéficiaires de l'abondement correctif, dans le cadre de l'état des lieux du parcours professionnel des salariés ainsi que le montant correspondant versé à l'OPCA, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Article 24. Abondement du compte personnel de formation

a) Conformément à l'article L. 6323-4-II du code du travail, le salarié, lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNE est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, pourra demander un abondement en heures complémentaires.

b) Ces heures peuvent être financées par : l'employeur ; un OPCA ; un OPACIF ; l'organisme qui gère le compte personnel de prévention de la pénibilité ; l'État ; les régions ; Pôle emploi ; l'AGEFIPH.

c) Conformément à l'article L. 6323-14 et sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation soit insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte.

> **Réserve de l'arrêté d'extension :** « Le deuxième alinéa de l'article 7, le *b* et le *c* de l'article 24, et le deuxième alinéa de l'article 30 sont étendus sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)
> **Commentaire :** L'article R. 6332-16 du code du travail n'est plus en vigueur. Les conditions de prise en charge des actions de formation fixées par les sections paritaires professionnelles des branches sont soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'opérateur de compétences (OPCO), dans les conditions fixées par son accord constitutif (art. R. 6332-8).

d) Les critères et les modalités de prise en charge sont déterminés par la section paritaire professionnelle. Cet abondement est financé par l'OPCA désigné par la branche.

e) Le compte personnel de formation complète et s'articule avec tous les autres dispositifs de formation. Il pourra notamment être abondé par la période de professionnalisation. Les modalités et les taux de prise en charge sont définis par la section paritaire professionnelle de la branche.

f) L'entreprise peut décider de compléter le financement du compte personnel de formation par le biais d'un abondement supplémentaire versé volontairement, notamment lorsqu'un salarié n'a pas le nombre d'heures nécessaires pour effectuer la formation envisagée ou parce que l'entreprise souhaite encourager la démarche de formation.

Titre V.
Entretien professionnel

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien obligatoire remplace le bilan d'étape professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail.

Article 25. Objectif et contenu de l'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder les compétences mises en œuvre par le salarié, les compétences acquises dans le cadre du travail actuel et passé ou dans le cadre d'activités bénévoles, l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'employeur doit informer le salarié, dès son embauche, des modalités de cet entretien.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il ne se confond pas avec l'entretien annuel. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Article 26. Mise en œuvre

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel se décline en deux types d'entretien organisés à des fréquences différentes tel que décrit ci-après :

• *26.1. Un entretien tous les deux ans*

L'employeur doit organiser au minimum tous les deux ans un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes de développements possibles en matière de compétences et de formations.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due :

- à un congé de maternité,
- à un congé parental à temps plein ou partiel,
- à un congé d'adoption,
- à un congé de soutien familial,
- à un congé sabbatique,
- à une période de mobilité volontaire sécurisée,
- à un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- à un mandat syndical.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le deuxième alinéa de l'article 26-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)
Commentaire : L'article L. 6315-1 ajoute aux cas listés ci-dessus le congé de proche aidant.

L'entretien professionnel doit systématiquement donner lieu à un écrit dont une copie est remise au salarié.

Un exemple de questionnaire est mis à la disposition des entreprises par les organisations signataires ou sur www.travail-emploi.gouv.fr.

● *26.2. Bilan de parcours professionnel tous les six ans*

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel obligatoire avec l'employeur permet au salarié de faire un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années de l'entretien professionnel tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

● *26.3. Entreprises d'au moins cinquante salariés*

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus mentionnées, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 soit :

- 100 heures s'il travaille à temps plein ;
- 130 heures s'il travaille à temps partiel.

Cette situation donne lieu au versement d'une somme forfaitaire par heure d'abondement à l'OPCA de branche. (L. 6323-13 CT.)

> **Commentaire :** Les modalités d'abondement du CPF sont désormais régies par les articles L. 6323-13 modifié et R. 6323-3 du code du travail.

Enfin, le salarié peut demander à suivre l'action de son choix sur son temps de travail.

Les instances de représentation du personnel peuvent alerter l'employeur en cas de manquement.

Titre VI.
Bilan de compétences

Article 27 – Objectif du bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise. Les heures du CPF peuvent également être mobilisées pour réaliser un bilan de compétences.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;

- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences ou du CPF).

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers sauf accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires et notamment les articles L. 6313-1, *L. 6313-10* et *L. 6322-42* à *L. 6322-51* du code du travail.

Commentaire : Le bilan de compétences est désormais régi par l'article L. 6313-4 du code du travail. Les articles L. 6322-42 à L. 6322-51 ont été abrogés.

Titre VII.
Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 28 – Objectif de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est régie par les articles L. 6411-1 à L. 6423-2 et R. 6412-1 à R. 6423-5 du code du travail.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Seules les certifications, enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la VAE. Pour le (ou les) certificats de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche, une inscription à ce répertoire sera demandée.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

● *28.1. Bénéficiaires*

Toute personne ayant au moins 1 an d'expérience continue ou non, qu'elle soit salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau de formation V de l'Éducation nationale (BEP ou CAP), les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel sont prises en compte dans la durée minimum d'activité.

L'expérience doit être en rapport avec la certification visée.

L'employeur peut également décider d'inscrire dans un plan de formation une ou plusieurs actions de VAE pour un salarié ou agent.

● *28.2. Prise en charge de la VAE*

Les frais suivants sont imputables au titre de la formation professionnelle :

- l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation (voir article 28.4 du présent accord) ;
- les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la qualification professionnelle reconnue ;
- la rémunération versée au salarié, dans la limite de 24 heures, pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- une action VAE peut être accessible dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur ou qu'il a donné son accord, la démarche peut être financée dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise.

● *28.3. Le congé VAE*

Un congé de VAE permet au salarié de s'absenter sur son temps de travail soit pour participer aux épreuves de VAE, soit pour bénéficier d'un accompagnement.

Toute personne justifiant d'une expérience professionnelle de 1 an peut demander à son employeur un congé pour préparer la validation ou participer aux épreuves de validation.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

Les salariés employés en CDD doivent justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années.

Si la VAE est effectuée au titre d'un congé pour VAE, l'OPACIF prend en charge une partie des coûts liés à la validation et à l'accompagnement, ainsi que la rémunération du salarié (dans la limite de 24 heures) si la VAE se déroule pendant le temps de travail.

Si l'accompagnement est réalisé dans le cadre du Compte personnel de formation, le congé de VAE peut être pris en charge par l'OPCA de la branche.

● *28.4. Accompagnement à la VAE*

Conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable a le droit de bénéficier d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury.

Cet accompagnement à la VAE est réalisé en fonction des besoins du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification et sous réserve des règles de prise en charge définies par l'OPCA compétent, les régions ou Pôle emploi.

● *28.5. Prise en charge des actions d'accompagnement à la VAE*

Les frais relatifs à l'accompagnement de la préparation à la VAE peuvent être pris en charge dans le cadre :

– du Plan de formation de l'entreprise (lorsque la VAE est à l'initiative de l'employeur) ;

– de son compte personnel de formation (CPF) ;

– du congé VAE.

Titre VIII.
Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

Article 29 – Contribution unique de financement de la formation professionnelle

Article non applicable. La CUPFA et la taxe d'apprentissage sont gérées par l'URSSAF depuis le 1er janvier 2022.

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution unique des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise, collectée par un seul organisme, l'OPCA désigné par la branche.

Les versements au titre de la contribution unique pour la formation sont mutualisés au sein de la branche. Ils permettent à l'OPCA désigné de financer les différents outils et dispositifs mis en place pour améliorer la formation professionnelle.

Les signataires de l'accord rappellent que les entreprises peuvent verser volontairement une contribution complémentaire à l'OPCA désigné par la branche ayant pour objet le développement de la formation.

● *29.1. Entreprises de moins de 11 salariés*

La totalité de la contribution légale unique est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche, soit :

– 0,55 % de la masse salariale annuelle brute répartis à hauteur de :

- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation,
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation.

● *29.2. Entreprises de 11 salariés ou plus*

La contribution légale unique des entreprises de 10 salariés et plus est fixée à 1 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

• *29.3. Tableau de répartition de la contribution selon l'effectif salarié*

Effectif de l'entreprise	de 1 à 10 salariés	de 11 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	–
Professionnalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CIF	–	0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	–	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Compte personnel de formation	–	0,20 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %

Titre IX.
Dispositions diverses

Article 30. Dispositions concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

Le taux de prise en charge par l'OPCA désigné des CQP et CQPI est défini par accord de branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le deuxième alinéa de l'article 7, le *b* et le *c* de l'article 24, et le deuxième alinéa de l'article 30 sont étendus sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)
Commentaire : L'article R. 6332-16 du code du travail n'est plus en vigueur. Les conditions de prise en charge des actions de formation fixées par les sections paritaires professionnelles des branches sont soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'opérateur de compétences (OPCO), dans les conditions fixées par son accord constitutif (art. R. 6332-8).

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître le taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en œuvre de l'action.

Concernant le certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé Jeux et Jouets » (CQP Jeux Jouets), les dispositions du présent article se substituent aux dispositions de l'*article 11 de l'accord du 6 octobre 2006* relatif à sa création.

Commentaire : Voir *infra* l'accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ».

● *30.1. Prise en charge des frais de transport et d'hébergement pour les salariés participant à une action CQP ou CQPI*

Les frais couvrant l'hébergement et le transport des salariés participant à une action CQP ou CQPI peuvent être avancés par l'employeur, sur demande du salarié.

Article 31. Prise en charge des frais du Jury dans le cadre des certificats de qualification professionnelle ou interbranches validés par la branche

Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et interprofessionnelle (CQPI) dans la branche, les parties signataires conviennent que les dépenses afférentes aux frais de fonctionnement des jurys des CQP ou CQPI validés – où qui viendraient à être validés par la branche – et qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, seront pris en charge dans les conditions définies ci-après :

● *31.1. Conditions relatives au CQP ou au CQPI*

– Certificat de qualification professionnelle crée et validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité couverts par la présente convention collective nationale ;

– Certification de qualification interprofessionnelle et module supplémentaire validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité ;

et :

– inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et/ou figurant sur la liste CPF de la branche ;

– ou reconnu par la convention collective nationale IDCC 1517.

Ces frais seront pris en charge y compris pour les participants au jury d'un CQP ou CQPI délivré dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

● *31.2. Imputabilité des frais pris en charge*

Lorsqu'un salarié d'une entreprise de la branche est amené à participer au jury des CQP ou CQPI, les frais seront pris en charge selon les modalités ci-après :

– Par l'OPCA désigné par la branche sous réserve de ses équilibre financiers :

  - les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leur mission au sein du jury ;

– Par les organisations patronales qui les auront désignées :

  L'entreprise du salarié participant pourra demander auprès de l'organisation patronale de son ressort d'activité le remboursement des :

- salaires et charges des participants au jury dans les limites du minima conventionnel de leur niveau hiérarchique en vigueur au 1er janvier de l'année du jury et dans les limites d'un plafond de 14 heures par session d'examen.

– Par l'Association paritaire des commerces de détail non alimentaires (APCDNA) :

- les frais de déplacement et d'hébergement, selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'Association.

Article 32. Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Article non applicable. Voir les articles L. 2311-1 à L. 2317-2 du code du travail sur le comité social et économique (CSE).

Conformément à la législation en vigueur, les signataires rappellent que le comité d'entreprise est consulté annuellement sur les trois grands sujets suivants :

1° les orientations stratégiques de l'entreprise : Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle ;

2° la situation économique et financière de l'entreprise ;

3° la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : cette consultation inclut le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, et les conditions d'accueil en stage.

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités conformes à la législation en vigueur.

Les signataires rappellent que conformément à la législation en vigueur, un accord d'entreprise peut être négocié afin d'élaborer et mettre en œuvre un plan de formation triennal, mais aussi de modifier le calendrier réglementaire des deux réunions de consultation sur le plan de formation.

Article 33. Égalité professionnelle

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises, conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective, qu'elles doivent :

– veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;

– garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;

– d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes y compris par la formation.

En conséquence cet accord s'applique sans distinction de sexe pour toutes les catégories de personnel.

Article 34. Portée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions sauf dispositions plus favorables.

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'article 34 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au *Journal officiel* du 23 septembre 2017. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)
Commentaire : En matière de formation, l'article L. 2253-1 dans sa rédaction actuelle retient uniquement la mutualisation des fonds de la formation professionnelle parmi les matières pour lesquelles les stipulations conventionnelles prévalent sur l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 35. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

Article 36. Commission de suivi

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou suite à l'impact constaté de ces mesures sur la pérennité des entreprises et des emplois qu'elles représentent dans la branche, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences.

Chaque année, les partenaires sociaux demanderont à l'OPCA un bilan complémentaire portant notamment sur l'utilisation des fonds par les TPE de la branche dans le cadre du plan de formation. La commission de suivi appréciera la réalité des besoins des entreprises, et engagera à cette occasion des réflexions sur les investissements nécessaires en matière de formation dans la branche, et les axes prioritaires de formation.

Chapitre XII.
CLASSIFICATIONS

Les dispositions du présent chapitre intègrent les dispositions de l'accord du 5 juin 2008.

- Présentation de la classification conventionnelle
- Système des critères classants
- Emplois-repères
- Affiliation au régime des cadres
- Rémunération minimale mensuelle
- Reconnaissance de la formation
- Révision de la classification
- Grilles « Classification des emplois »

Article 1.
Présentation de la classification conventionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que la classification a cinq fonctions essentielles :

- Fonction d'identification des contenus du travail et des métiers pour mieux prendre en compte leur évolution.
- Fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle et à justifier les écarts entre les différentes situations de travail.
- Fonction salariale afin d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux correspondant à cette hiérarchie.
- Fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle.
- Fonction de régulation du marché du travail en facilitant grâce à cet instrument unique la mobilité professionnelle dans les divers métiers et entreprises de la branche la progression de carrière et en permettant l'égalité professionnelle.

Le système de classification conventionnelle intègre un système mixte fondé sur des critères définis de façon rigoureuse et objective comportant un nombre significatif d'emplois-repères assorti de « niveau de classement » permettant de concrétiser les écarts hiérarchiques.

Les partenaires sociaux ont choisi cette méthode en tenant compte des spécificités de la branche : le commerce de détail non alimentaire qui regroupe au moins dix activités économiques différentes. Cette classification est applicable à tout type d'entreprise, d'établissement et à tout type de fonction. Elle repose sur l'utilisation de critères classants qui permettent d'analyser les fonctions

indépendamment de la personnalité d'un salarié et de toute appellation d'emploi utilisée dans l'entreprise.

a) Notion de critères classants

Chaque niveau hiérarchique repose sur des critères explicites (compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle).

Pour les emplois non répertoriés dans les emplois-repères, le classement effectif des postes est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qualification nécessaire à l'emploi en fonction des éléments déterminés par la branche (voir Article 3. Emplois-repères).

b) Emplois-repères

Les emplois-repères illustrent concrètement des emplois de la branche. Ils sont destinés à faciliter la mise en œuvre du classement dans les entreprises.

Le système de classement peut être ainsi utilisé dans toutes les filières de l'entreprise.

La nouvelle classification doit encourager la progression personnelle du salarié et son évolution professionnelle dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche. Elle doit permettre la reconnaissance de l'engagement du salarié dans l'exercice de son métier au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de la classification et sur l'obligation de l'appliquer dans l'entreprise :

> La classification doit faire le lien entre le niveau de qualification nécessaire à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise. Ainsi la classification assure la relation avec la rémunération et permet d'appliquer le principe selon lequel toute progression de niveau de classification est associée à une progression de la rémunération.
>
> La classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de paie (emploi, niveau).
>
> La classification des emplois est aussi un élément qui permet à la branche d'élaborer le rapport annuel présentant la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes et les indicateurs propres aux secteurs d'activité couverts (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rapport permet la négociation en toute connaissance de cause et favorise ainsi la négociation dans la branche.

c) Hiérarchie de la grille des emplois

La classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en neuf niveaux qui peuvent être ventilés en :

> **4 FILIÈRES** selon l'importance de l'entreprise :
>
> - FILIÈRE COMMERCIALE
> - FILIÈRE ADMINISTRATIVE
> - FILIÈRE SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE
> - FILIERE ATELIER

Une répartition en neuf niveaux de qualification ainsi définie :

- les emplois d'« **ouvriers et d'employés** » sont classés en 5 niveaux de qualification ;
- une catégorie intermédiaire « **agent de maîtrise** » est créée au niveau VI ;
- les « **cadres** » sont classés en 3 niveaux de qualification, niveaux VII, VIII et IX.

Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendante de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification.

Ainsi pour la détermination du niveau de qualification des emplois, les employeurs doivent se référer à la grille des critères-classants et aux emplois-repères.

En fonction de la structure de l'entreprise ou de l'établissement, le système permet la promotion au niveau supérieur de la filière et le passage d'une filière à l'autre notamment par la formation, acquisition de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

Article 2.
Système des critères classants

Les critères classants sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer. Ainsi qu'il est précisé à l'article 3, les employeurs doivent se référer aux critères classants qui viennent en appui des emplois-repères.

• 2.1. Définition des critères retenus

Quatre critères classants ont été retenus : compétences/connaissances – complexité du poste/multiactivité – autonomie/responsabilité – communication et dimension relationnelle.

a) Compétence et connaissances

La **compétence** est un critère qui tient compte de la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Les **connaissances** sont déterminées par :

- soit par un niveau d'Éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi ;
- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, un titre professionnel ou technique ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par expérience professionnelle ;
- soit par la formation continue ;
- soit par la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires dispensée par les organismes agréés.

b) Complexité du poste et multiactivité

La **complexité du poste** se définit selon le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les réflexions à mener et les objectifs communs à atteindre.

La **multiactivité** est une richesse pour les salariés et les entreprises du commerce de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté soit d'assurer de façon habituelle plusieurs fonctions de nature différente au sein d'une même filière ou dans le cadre d'une même spécialité.

La multiactivité exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis.

Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer *occasionnellement* une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau.

c) Autonomie et responsabilité

L'**autonomie**, c'est la faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue selon :

- la nécessité, la fréquence, l'étendue et la distance du contrôle ;
- le degré d'autonomie que requiert l'emploi ;
- les missions spécifiques confiées ;
- le degré de délégation pour l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de signature… ;
- la contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou externes.

L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées.

La **responsabilité** est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions internes et externes à celle-ci (clients, fournisseurs…).

d) Communication et dimension relationnelle

Ce critère concerne l'exigence de contact nécessaire à l'exercice de la fonction selon le niveau hiérarchique dans la situation relationnelle avec les acteurs externes de l'entreprise.

Selon le niveau, la dimension relationnelle s'analyse comme l'aptitude à s'insérer dans la vie de l'entreprise, à coopérer, participer au sein d'une équipe, ou animer une équipe afin de répondre aux besoins de la clientèle.

• 2.2. Présentation de la grille

La grille reprend horizontalement les quatre critères classants et verticalement les compétences qu'elle requiert :

- 5 niveaux pour les **employés et ouvriers** ;
- 1 niveau pour les **agents de maîtrise** ;
- 3 niveaux pour les **cadres**.

Selon la structure et l'importance de l'entreprise, les emplois sont ventilés en **4 FILIÈRES** :

1° **FILIÈRE COMMERCIALE**

2° **FILIÈRE ADMINISTRATIVE**

3° **FILIÈRE SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE**

4° **FILIÈRE ATELIER**

Les critères classants revêtent la même importance. Verticalement la grille présente la graduation de valeur des critères classants selon les niveaux.

La lecture horizontale de la grille permet d'apprécier les exigences minimales auxquelles un emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé.

À chaque niveau correspond une liste non exhaustive d'« emplois-repères » (voir grilles « Classification des emplois ») annexée au présent chapitre.

L'application du niveau détermine la rémunération minimale mensuelle de base garantie à chaque salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise garantie à chaque salarié.

Article 3.
« Emplois-repères »

Les emplois-repères ne représentent nullement une liste exhaustive des emplois et de leur évolution dans les différents métiers couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale. Ils ont été jugés significatifs et donc « repères » pour deux raisons :

- ils sont présents dans de nombreuses entreprises ;
- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

Ainsi qu'il est précisé à l'article 1b, les employeurs doivent se référer aux emplois-repères.

Ces emplois-repères figurent en annexe du présent chapitre. Dans le cas où l'emploi ne serait pas référencé dans les emplois-repères, les critères classants permettent de déterminer le niveau de l'emploi occupé.

En cas d'appellation d'emploi dans une langue étrangère, le contrat de travail et la fiche de paie mentionneront la correspondance en langue française.

Article 4.
Rémunération minimale mensuelle

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

L'employeur doit tenir compte des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié.

Article 5.
Affiliation au régime des cadres (AGIRC)

Les parties signataires entendent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux niveaux VII (cadre), VIII (cadre confirmé) et IX (cadre supérieur) du présent accord.

Article 6.
Reconnaissance de la formation

• 6.1. Reconnaissance de la formation initiale

Il est demandé aux entreprises de la branche de reconnaître les diplômes de l'Éducation nationale directement en rapport avec la fonction exercée dans l'entreprise.

• 6.2. Reconnaissance des actions de professionnalisation

Dès lors qu'un salarié a suivi avec assiduité une action de formation de professionnalisation et satisfait aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la grille « Classification des emplois » annexée au présent chapitre.

À cet égard, les entreprises doivent veiller à la bonne application du niveau de classification auquel peut accéder tout salarié ayant obtenu une qualification professionnelle reconnue par la branche notamment par les certificats de qualification professionnelle qui sont ou seront créés et étendus par arrêté au *Journal officiel*.

Article 7.
Révision de la classification

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de cinq années à compter de la signature de la présente convention ou sur décision de la commission nationale d'interprétation suite à l'application de l'*article 7 du chapitre I* de la présente convention.

Commentaire : À la suite de la révision de la convention collective nationale, la mission d'interprétation de la CPPNI est désormais visée par l'article 4.1.3 du chapitre I.

Annexe.
GRILLES « CLASSIFICATION DES EMPLOIS »

<table>
<tr><th colspan="2">EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU I (1)</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (2)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (3)</th></tr>
<tr><td rowspan="4">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi qui n’exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier

• COMPLEXITÉ DU POSTE
– Débutant
– Exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité
– L’Adaptation à l’emploi est immédiate

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées

• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable…)</td><td>Filière COMMERCIALE
– Employé(e) de vente ou de magasin débutant(e)</td></tr>
<tr><td>Filière ADMINISTRATIVE
– Employé(e) de bureau débutant(e)</td></tr>
<tr><td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
– Employé(e) de nettoyage
– Manutentionnaire débutant(e)</td></tr>
<tr><td>Filière ATELIER
– Ouvrier(ère) débutant(e)
– Employé(e) d’atelier débutant(e)</td></tr>
</table>

(1) Voir article 6 chapitre XII « Reconnaissance de la formation ».
(2) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l’emploi-repère. Ils permettent d’apprécier les exigences minimales auxquelles l’emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(3) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).

<table>
<tr><th colspan="2">EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU II</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (1)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="4">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale
– Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau I

• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)
– Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau I
– Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures

• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs)</td><td>Filière COMMERCIALE
– Employé(e) de vente ou de magasin
– Employé(e) de caisse (opérations de caisse de base)
– Hôte(sse) d'accueil
– Aide étalagiste</td></tr>
<tr><td>Filière ADMINISTRATIVE
– Employé(e) de bureau
– Standardiste</td></tr>
<tr><td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
– Manutentionnaire
– Chargé(e)de réception
– Préparateur(trice) de commande
– Chauffeur-livreur VL
– Coursier</td></tr>
<tr><td>Filière ATELIER
– Employé(e) d'atelier
– Employé(e) de SAV
– Ouvrier(ère)
– Ouvrier(ère)-réparateur(trice)</td></tr>
<tr><td>PLUSIEURS POSTES :
– Employé(e) de magasin polyvalent(e) limité(e) à 2 postes</td></tr>
</table>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi-repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1b chapitre XII).

<table>
<tr><th colspan="2">EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU III</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (1)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)</th></tr>
<tr>
<td rowspan="4">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au Baccalauréat général, technologique ou professionnel ou Brevet Professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'Éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale
– Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (Vente, Caisse, Secrétariat…) relative au poste occupé

• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)
– Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur
– Adaptation, à l'emploi correspondant à plusieurs semaines

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées
– Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures

• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées</td>
<td>Filière COMMERCIALE
– Vendeur(se) (4)
– Conseiller(ère) de vente ou d'achat
– Caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse)
– Hôte(sse) d'accueil
– Étalagiste
– Employé(e) de merchandising
– Animateur(trice)/Démonstrateur(trice)</td>
</tr>
<tr>
<td>Filière ADMINISTRATIVE
– Aide comptable
– Secrétaire ou Assistante
– Standardiste bilingue
– Employé(e) administratif
– Documentaliste</td>
</tr>
<tr>
<td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
– Magasinier
– Réceptionnaire
– Agent de maintenance
– Chargé de réception qualifié(e)
– Préparateur(trice) de commande qualifié(e)</td>
</tr>
<tr>
<td>Filière ATELIER
– Ouvrier(ère) professionnel(le)
– Technicien(ne)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>PLUSIEURS POSTES :
– Employé(e) de magasin polyvalent(e) qualifié(e)</td>
</tr>
</table>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi-repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1b chapitre XII).

(4) L’obtention du Certificat de Qualification Professionnelle « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » donne accès à la qualification de vendeur Niveau III.

<table>
<tr><th colspan="2">EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU IV</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (1)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="5">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au moins à BAC+2 (niveau III de l'Éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale
– Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (Vente, Caisse, Secrétariat…) relative au poste occupé

• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)
– Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes
– Responsabilité limitée aux décisions d'adaptations prises dans le respect des directives et des procédures

• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence</td><td>Filière COMMERCIALE
– Vendeur(se) qualifié(e)
– Conseiller(ère) de vente ou d'achat qualifié(e)
– Caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse qualifié(e) (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes)
– Étalagiste qualifié(e)
– Assistant(e) achats
– Assistant(e) marketing
– Merchandiseur(se)</td></tr>
<tr><td>Filière ADMINISTRATIVE
– Aide comptable qualifié(e)
– Secrétaire ou Assistant(e) qualifié(e)
– Assistant(e) administratif
– Secrétaire bilingue
– Employé(e) administratif qualifié(e)
– Assistant(e) informatique
– Archiviste/Documentaliste</td></tr>
<tr><td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
– Logisticien(ne)
– Gestionnaire approvisionnement
– Préparateur(trice) cariste
– Assistant(e) technique</td></tr>
<tr><td>Filière ATELIER
– Ouvrier(ère) professionnel(le) qualifié(e)
– Technicien(ne) qualifié(e)</td></tr>
<tr><td>PLUSIEURS POSTES :
– Vendeur(se) – Caissier(ère)
– Vendeur(se) – Étalagiste
– Vendeur(se) – Animateur(trice)
– Secrétaire – Comptable
– Vendeur(se) – Marchandiseur(se)</td></tr>
</table>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi-repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères

définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1b chapitre XII).

<table>
<tr><th colspan="2">EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU V</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (1)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="4">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au Baccalauréat général, technologique ou professionnel ou Brevet Professionnel ou avec une année d’étude supérieure (niveau IV de l’Éducation nationale) ou résultant d’une expérience professionnelle équivalente telle que à l’article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale
– Emploi exigeant des compétences générales d’animation d’équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou activité

• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)
– Effectue des opérations complexes liées à l’animation d’une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l’expérience professionnelle correspondantes

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Autonomie dans les tâches confiées
– Aide à l’animation et à la coordination de l’activité de plusieurs salariés (de niveaux I à IV) sous la responsabilité d’un salarié de niveau supérieur
– Responsabilité étendue à l’organisation des tâches et la fixation des priorités

• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l’expérience) dans son domaine de compétence</td><td>Filière COMMERCIALE
– Vendeur(se) hautement qualifié(e)
– Vendeur(se) spécialisé(e)
– Étalagiste – Décorateur(trice)
– Vendeur(se) principal(e)
– Assistant(e) marketing qualifié(e)
– Assistant(e) achats qualifié(e)
– Animateur(trice) d’équipe (magasin)</td></tr>
<tr><td>Filière ADMINISTRATIVE
– Comptable
– Secrétaire de direction
– Assistant(e) administratif(ive) qualifié(e)
– Assistant(e) informatique qualifié(e)
– Archiviste/Documentaliste qualifié(e)
– Animateur(trice)</td></tr>
<tr><td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
– Responsable de la réception
– Logisticien(ne) qualifié(e)
– Préparateur(trice) cariste qualifié(e)
– Assistant(e) technique qualifié(e)
– Animateur(trice) d’équipe (technique)</td></tr>
<tr><td>Filière ATELIER
– Ouvrier(ère) professionnel(le) hautement qualifié(e)
– Technicien(ne) hautement qualifié(e)
– Animateur(trice) d’équipe (atelier)</td></tr>
<tr><td>PLUSIEURS POSTES :
– Ouvrier(ère) professionnel(le)
– Technicien(ne) hautement qualifié(e)</td></tr>
</table>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l’emploi-repère. Ils permettent d’apprécier les exigences minimales auxquelles l’emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d’un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité

d’une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1b chapitre XII).

<table>
<tr><th colspan="2">AGENT DE MAÎTRISE – NIVEAU VI</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (1)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="4">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités)

• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)
– Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d’interprétation
– Complexité du poste lié à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l’expérience professionnelle de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d’une unité nécessitant des compétences multiples

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l’organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée
– A la responsabilité d’un magasin, d’un service sous l’autorité et les directives du chef d’entreprise, d’un directeur ou d’un responsable commercial ou à la responsabilité d’une activité correspondant à l’emploi occupé en qualité de spécialiste
– A la seule responsabilité d’animer, d’organiser et de coordonner son équipe

• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l’évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés</td><td>Filière COMMERCIALE
Gestion d’une unité :
– Responsable de rayon
– Responsable de caisse et d’accueil
– Responsable de magasin
– Responsable adjoint
– Adjoint(e) de direction
Postes spécialisés :
– Acheteur(se) junior
– Chef de produit junior
– Décorateur(trice)</td></tr>
<tr><td>Filière ADMINISTRATIVE
Gestion d’une unité :
– Responsable d’un service administratif
Postes spécialisés :
– Comptable qualifié(e)
– Assistant(e) de direction
– Contrôleur(se) de gestion junior
– Technicien(ne) informatique
– Responsable de projet informatique</td></tr>
<tr><td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
Gestion d’une unité :
– Responsable d’un service (technique ou logistique)
– Responsable de réception qualifié(e)</td></tr>
<tr><td>Filière ATELIER
– Responsable d’un service (atelier)</td></tr>
</table>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l’emploi-repère. Ils permettent d’apprécier les exigences minimales auxquelles l’emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).
(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d’un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d’une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1b chapitre XII).

<table>
<tr><th colspan="2">CADRES – NIVEAU VII</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (1)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)</th></tr>
<tr>
<td rowspan="4">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi exigeant des compétences générales de gestion d’une unité (magasin, service…) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d’activité doublé d’une grande expérience professionnelle

• COMPLEXITÉ DU POSTE
– Même complexité du poste qu’au niveau VI
– Travaille dans le cadre d’un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l’organisation de son activité
– Participe à la définition des moyens mis à sa disposition
– Responsabilité totale d’un magasin ou d’un service, d’un secteur
– Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l’évolution professionnelle du personnel dont il a l’autorité

• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l’ensemble des fonctions de l’entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l’entreprise auprès de relations extérieures</td>
<td>Filière COMMERCIALE
Gestion d’une unité :
– Directeur(trice) de magasin
– Directeur adjoint
– Responsable de service ou de secteur
Postes spécialisés :
– Acheteur(se)
– Responsable de produit</td>
</tr>
<tr>
<td>Filière ADMINISTRATIVE
Gestion d’une unité :
– Responsable comptable
– Responsable des services administratifs
Postes spécialisés :
– Contrôleur(se) de gestion qualifié(e)
– Responsable de projet informatique qualifié(e)</td>
</tr>
<tr>
<td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
Gestion d’une unité :
– Responsable des services techniques ou logistiques</td>
</tr>
<tr>
<td>Filière ATELIER
Gestion d’une unité :
– Responsable d’atelier</td>
</tr>
</table>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l’emploi-repère. Ils permettent d’apprécier les exigences minimales auxquelles l’emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).

<table>
<tr><th colspan="2">CADRES – NIVEAU VIII</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (1)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="4">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction

• COMPLEXITÉ DU POSTE
– Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes
– Forte autonomie dans la définition des moyens

• DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l’ensemble des fonctions de l’entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l’entreprise auprès de relations extérieures</td><td>Filière COMMERCIALE
Gestion d’une unité :
– Directeur(trice) des ventes
– Directeur(trice) des achats
– Directeur(trice) marketing
– Directeur(trice) régional
– Directeur(trice) de magasin qualifié(e)</td></tr>
<tr><td>Filière ADMINISTRATIVE
Gestion d’une unité :
– Directeur(trice) administratif
– Directeur(trice) informatique</td></tr>
<tr><td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
Gestion d’une unité :
– Directeur(trice) technique
– Directeur(trice) logistique</td></tr>
<tr><td>Filière ATELIER
Gestion d’une unité :
– Directeur(trice) atelier</td></tr>
</table>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l’emploi-repère. Ils permettent d’apprécier les exigences minimales auxquelles l’emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).

<table>
<tr><th colspan="2">CADRES – NIVEAU IX</th></tr>
<tr><th>CRITÈRES CLASSANTS (1)</th><th>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="4">• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES
– Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l’entreprise

• COMPLEXITÉ DU POSTE
– Poste d’une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion

• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS
– Forte autonomie dans la définition des moyens

• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE
– Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l’entreprise</td><td>Filière COMMERCIALE
Gestion d’une unité :
– Directeur(trice) commercial(e) ou de réseau</td></tr>
<tr><td>Filière ADMINISTRATIVE
Gestion d’une unité :
– Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère)
– Directeur(trice) des ressources humaines</td></tr>
<tr><td>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</td></tr>
<tr><td>Filière ATELIER</td></tr>
</table>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l’emploi-repère. Ils permettent d’apprécier les exigences minimales auxquelles l’emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII).
(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII).

Nota : Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l’entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l’entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendante de leur temps de travail sont pour ces raisons exclus de l’application de la classification (article 1c chapitre XII).

Chapitre XIII.
SALAIRES MINIMA – PRIME D'ANCIENNETÉ

Le chapitre XIII a été révisé par l'avenant n° 10 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023 (*Journal officiel* du 11 février 2023). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er mars 2023.

- Article 1 – Salaires minima
- Article 2 – Prime d'ancienneté

Article 1.
Salaires minima

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenant à la présente convention collective nationale.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Le niveau I est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Les organisations liées par les dispositions de la présente convention collective nationale se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et examiner entre autres les données économiques et sociales des secteurs couverts par la branche. Les négociations prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2.
Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum mensuel du niveau I sera versée au salarié, niveaux I à VI, à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été seulement suspendu ne sont pas exclues de l'acquisition de l'ancienneté ; toutefois, la durée du congé parental d'éducation n'est prise en compte que pour moitié.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Elle est calculée *prorata temporis* en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, ainsi qu'en cas d'absence pour laquelle le maintien du salaire n'est pas assuré et ceci pour l'ensemble des salariés concernés.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenants à la convention collective nationale.

Chapitre XIV.
CLAUSES DIVERSES

Le chapitre XIV a été révisé par l'avenant n° 11 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté ministériel du 3 février 2023 (*Journal officiel* du 11 février 2023). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1er mars 2023.

- Article 1 – Notification
- Article 2 – Dépôt
- Article 3 – Extension
- Article 4 – Durée
- Article 5 – Révision
- Article 6 – Dénonciation

Article 1.
Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte de la convention collective nationale sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2.
Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du code du travail.

Article 3.
Extension

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 4.
Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5.
Révision

Sans dénoncer totalement la convention, la révision d'une ou plusieurs clauses de celle-ci est possible à l'initiative de l'une ou l'autre des organisations représentatives par accord entre les parties.

Réserve de l'arrêté d'extension : « À l'article 2, le 1er alinéa de la mention "Article 5 – Révision" est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 février 2023. – Art. 1.)
Commentaire : La réserve ne remet pas en cause la présente rédaction concernant la révision d'une ou plusieurs clauses de la convention collective. Celle-ci est possible à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective, d'une part, et d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective, d'autre part.
L'article L. 2261-7 du code du travail stipule :
1° que jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue, la révision est possible à l'initiative, d'une part, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et signataires ou adhérentes, et d'autre part, d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention et signataires ou adhérentes ; cependant, la présente convention collective a été conclue le 9 mai 2012, lors d'un cycle électoral antérieur ;
2° que les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des conventions et accords prévues à la section 2 du chapitre II, titre III, livre II du code du travail.

Toute organisation introduisant une demande de révision doit obligatoirement l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Cette demande devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions devront commencer dans les 2 mois qui suivent la demande.

En tout état de cause les dispositions de la convention concernée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront substituées.

Article 6.
Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une des organisations signataires et représentatives à chaque échéance annuelle de la prise d'effet avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux articles L. 2222-6 à 9 et suivants du code du travail.

Pendant 24 mois à dater de la dénonciation, la présente convention restera en vigueur, sauf si une nouvelle convention intervient avant l'expiration de ce délai.

LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES

Pour l'ensemble des organisations d'employeurs du GROUPE DES 10/CDNA ci-dessous mentionnées, par mandat,

Le Président

• Syndicat National des Antiquaires Négociants en Objets d'Art, Tableaux Anciens et Modernes

• Syndicat National du Commerce de l'Antiquité et de l'Occasion

• Comité Professionnel des Galeries d'Art

• Chambre Syndicale de l'Estampe, du Dessin et du Tableau

• Fédération Française des Détaillants en Droguerie, Équipement du Foyer, Bazar – section Arts de la Table & Cadeaux

• Chambre Syndicale Nationale de l'Équipement du Foyer, Bazars et Commerces Ménagers

• Fédération des Commerces Spécialistes des Jouets et des Produits de l'Enfant

• Fédération Nationale des Détaillants en Maroquinerie et Voyage

• Chambre Syndicale des Métiers de la Musique

Pour les organisations représentatives des salariés :

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente

Fédération des Services CFDT

Paris, le 9 mai 2012

ANNEXE 1.
ACCORDS SANTÉ-PRÉVOYANCE

ACCORD du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

Étendu par arrêté ministériel du 11 décembre 2015, publié au JORF du 23 décembre 2015.
Modifié par les avenants n° 1 à 9, dont 6 sont actuellement applicables : avenants n° 3 du 11 décembre 2015, n° 5 du 22 novembre 2017, n° 6 du 19 septembre 2019, n° 7 du 9 juillet 2020, n° 8 du 6 octobre 2020 et n° 9 du 13 novembre 2020.
Entré en vigueur le 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Préambule

Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020

- Considérant la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui instaure la généralisation de la couverture complémentaire santé à partir du 1er janvier 2016,
- Considérant le périmètre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – composé essentiellement de très petites entreprises, 95 % des entreprises de la branche ont en effet un effectif inférieur à 10 salariés,

Les signataires du présent accord partagent la conviction que ces entreprises doivent être accompagnées pour assurer la mise en place d'une couverture collective minimale des frais de santé (soins médicaux courants, forfait journalier hospitalier, soins dentaires, forfait optique…).

Le présent accord permet de garantir l'exécution d'une couverture santé minimum identique pour tous les salariés, quel que soit leur statut et donne la priorité aux dépenses de santé les plus courantes.

Les signataires conviennent que sa mise en œuvre par les organismes prestataires choisis est à même d'une part de garantir la solidarité entre toutes les entreprises de la branche et d'autre part de permettre aux partenaires sociaux de s'engager vers une véritable politique de protection sociale et d'en assurer le suivi.

Les dispositions suivantes présentent les éléments caractéristiques du régime de complémentaire santé qui répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par les entreprises notamment les TPE, pour cette mise en œuvre.

Le régime défini par les signataires consacre une part de son budget à l'action sociale et à la prévention des risques adaptée aux métiers de la branche.

Chaque entreprise pourra solliciter le prestataire de son choix pour souscrire la couverture d'assurance ainsi définie. Elle doit en financer au moins la moitié du coût, quelle que soit sa taille.

Article 1. Champ d'application

Modifié par l'avenant n° 3 du 11 décembre 2015

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en formalisant un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 CSS.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et à l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 (loi ÉVIN), les salariés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation d'affiliation, lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés.

Article 2. Bénéficiaires

La complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Elle s'applique d'une manière identique à l'ensemble des salariés de l'entreprise sans distinction de catégories, de niveau hiérarchique, ou de sexe.

Article 3. Dispense d'affiliation

Modifié par l'avenant n° 3 du 11 décembre 2015

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés en contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans aucunes conditions particulières ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant d'un contrat individuel à la date de mise en place ou d'embauche peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat ;
- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;
- les salariés bénéficiant du dispositif de leur conjoint, si l'adhésion des ayants droits est prévue à titre obligatoire par ce dispositif, peuvent être dispensés d'adhésion. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;

– les salariés bénéficiant du régime local d'Alsace-Moselle sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 du présent accord.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. À défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. » (Arrêté d'extension du 21 février 2017. – Art. 1.)

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le 1er jour du mois suivant la demande, et sera alors irrévocable pendant 2 ans.

Article 4. Organismes recommandés par la branche

Article non applicable. Abrogé par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020

Après le lancement d'un appel à la concurrence sur le cahier des charges défini par les partenaires sociaux, un ou des organismes référents ont été choisis et sont recommandés aux entreprises de la branche qui décideront de souscrire la couverture santé mutualisée au sein de la branche.

Un avenant au présent accord déterminera le ou les organismes choisis par les partenaires sociaux.

Article 5. Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires

Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020

Le régime de branche frais de santé comprend deux différents niveaux de garanties :

– le régime de base obligatoire ;

– le régime optionnel, avec un niveau de garanties supérieur à la base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de base.

Commentaire : Création avenant n° 7 du 9 juillet 2020 : « Une nouvelle option 2, à adhésion facultative pour les salariés de la branche, est créée, améliorant l'ensemble du dispositif. »

● *5.1. Cotisation mensuelle de base*

Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020

La cotisation mensuelle est prise en charge à hauteur d'au moins 50 % par l'employeur. Cette contribution de l'employeur porte exclusivement sur le régime de base obligatoire. Elle est fixée à un taux uniforme pour l'ensemble des salariés.

La part salariale est prélevée sur la rémunération mensuelle de chaque salarié. Elle est dite « cotisation salarié ».

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

● *5.2. Garanties de base*

Le niveau des prestations respecte *a minima* le niveau des garanties instauré par le décret du 8 septembre 2014 et les contraintes du « contrat responsable » instaurées par les dispositions du décret du 18 novembre 2014.

Les prestations sont définies par avenant au présent accord.

● *5.3. Garanties optionnelles à la charge du salarié*

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement des garanties optionnelles.

Ces garanties sont intégralement financées par le salarié.

5.3.1. Ayants droit des assurés

Modifié par l'avenant n° 8 du 6 octobre 2020.

Dans le cadre de la mise en place du régime de base obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit :

Du conjoint :

- l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
- ou à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
- ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou PACS).

Des enfants à charge :

- les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint qui remplissent la condition suivante :
  - être âgés de moins de 16 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son conjoint ;
  - être âgés de plus de 16 ans et de moins de 20 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité personnel, sous réserve qu'ils soient à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à moins de 26 ans pour les enfants qui remplissent la condition suivante :

- s'ils poursuivent leurs études (secondaire ou supérieur), sous réserve qu'ils perçoivent une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 55 % du SMIC et qu'ils soient à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

Les coûts supplémentaires dus au titre des membres de la famille sont intégralement financés par le salarié.

5.3.2. Garanties optionnelles pour les ayants droit

Les signataires envisagent l'option et le tarif négocié pour les ayants droit. Ils s'engagent à examiner cette option « ayants droit » à l'issue de la première année de mise en place du régime de la branche. La négociation fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant *ad hoc*.

● *5.4. Garanties en cas de suspension du contrat de travail*

5.4.1. Suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, la suspension du contrat de travail n'entraine pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, si celui-ci souhaite conserver cette couverture, à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire, l'intégralité des cotisations (part patronale + part salariale).

5.4.2. En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraine pas la suspension du bénéficie du présent régime pour le salarié concerné et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Article 6. Portabilité de la complémentaire santé

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7. Maintien des garanties

Modifié par l'avenant n° 5 du 22 novembre 2017

Le régime frais de santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » et selon les modalités de la jurisprudence de février 2008 et de janvier 2009, un maintien des garanties pour :

– les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l'assuré décédé, selon le principe de couverture automatique des enfants de parents isolés.

Les anciens salariés bénéficiant des dispositions d'un dispositif « article 4 loi Évin » ont le choix entre :

- une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise. Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour le salarié seul en cas de maintien à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés pour tous les contrats souscrit à compter du 1er juillet 2017, selon les modalités suivantes :

- La première année, les cotisations ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- La deuxième année, les cotisations ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- La troisième année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.
- Au-delà de la 3e année les tarifs seront revus en fonctions des résultats techniques du régime d'accueil.

Pour les conjoints, le tarif est égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

Article 8. Action sociale de la branche – Solidarité – Prévention santé

Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020

Le présent accord instaure un régime frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions règlementaires, au moins 2 % des cotisations sont alloués au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale des salariés des entreprises de la branche.

Toute assurance souscrite pour la couverture des garanties du régime complémentaire santé de la branche, doit ainsi impérativement prévoir la mise en œuvre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, notamment afin d'accompagner les salariés des entreprises de la branche dont la situation professionnelle est précaire ou fragile, et afin de déployer un dispositif de prévention des risques.

Article 9. Accompagnement des entreprises et des salariés

• *9.1. Notice d'information individuelle*

L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tout nouvel embauché. À cette fin, il leur remettra une notice d'information détaillée résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application.

De la même manière, les salariés sont tenus informés de toute évolution future des garanties.

Article 10. Évolution des garanties du régime obligatoire

Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

Article 11. Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale assure le suivi de l'accord.

Elle se réunit au moins une fois par semestre pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer.

Article 12. Modalités de révision et dénonciation

Les modalités de révision et dénonciation sont fixées par les *articles 4 et 5 du chapitre I* « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

> **Commentaire :** Les modalités de révision et de dénonciation sont visées au chapitre XIV de la convention collective nationale.

Article 13. Égalité professionnelle et salariale

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'*article 6 du chapitre I « Clauses générales »*.

> **Commentaire :** À la suite de la révision de la convention collective nationale, les dispositions en matière d'égalité professionnelle et salariale sont désormais visées par l'article 3 du chapitre I.

Le présent accord permet de garantir l'exécution d'une couverture santé minimum identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Article 14. Durée et entrée en vigueur de l'accord

L'accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Article 15. Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, *L. 2231-7*, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 16. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 1 – **Avenant n° 1 à l'accord du 22 juin 2015, définissant le financement du régime et les garanties versées aux bénéficiaires**.

Avenant n° 2 – **Avenant n° 2 à l'accord du 22 juin 2015, définissant l'organisme assureur référent recommandé dans la branche**.

Fait à Paris, le 22 juin 2015

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Ensemble des organisations d'employeurs du Groupe des 10/CDNA.

Pour les organisations représentatives des salariés : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC – Fédération des Services CFDT.

ANNEXE. Tableau des garanties – Frais de santé – CDNA applicable au 1er janvier 2021

Modifié par l'avenant rectificatif n° 9 du 13 novembre 2020

NATURE DES FRAIS	BASE	OPTION 1	OPTION 2
	REMBOURSEMENTS	REMBOURSEMENTS	REMBOURSEMENTS
	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle
SOINS COURANTS			
Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de biologie médicale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires médicaux			
Consultations, visites et téléconsultations généralistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	130 % BR	140 % BR	150 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	110 % BR	120 % BR	130 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations, visites et téléconsultations spécialistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	200 % BR	300 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	180 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	150 % BR	160 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	130 % BR	140 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie et d'échographie :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	100 % BR	120 % BR	140 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	100 % BR	100 % BR	120 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR

NATURE DES FRAIS	BASE	OPTION 1	OPTION 2
	REMBOURSEMENTS	REMBOURSEMENTS	REMBOURSEMENTS
	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle
Honoraires paramédicaux			
Professionnels de santé pris en charge par la SS : infirmiers, orthophonistes, orthoptistes, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments			
Pharmacie remboursée à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 15 %	néant	néant	100 % BR
Autres soins courants			
Frais de transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical			
Grand appareillage pris en charge par la SS – exemples : fauteuil roulant, lit médicalisé	300 % BR	400 % BR	500 % BR
Petit appareillage pris en charge par la SS – exemples : orthopédie, prothèses mammaires, prothèse capillaire	300 % BR	400 % BR	500 % BR
HOSPITALISATION			
Honoraires y compris maternité			
Chirurgie, anesthésie, réanimation, actes techniques médicaux, actes d'imagerie et d'échographie			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	200 % BR	300 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	180 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier			
Participation forfaitaire aux frais d'hébergement	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Autres frais d'hospitalisation			
Frais de séjour en établissement conventionné	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris maternité	1 % PMSS/J	2,5 % PMSS/J	4 % PMSS/J
Lit d'accompagnement - maxi 15 jours/an (3)	1 % PMSS/J	2 % PMSS/J	2 % PMSS/J

NATURE DES FRAIS	BASE	OPTION 1	OPTION 2
	REMBOURSEMENTS	REMBOURSEMENTS	REMBOURSEMENTS
	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle
OPTIQUE (4) *Devis obligatoire. En l'absence de devis préalable, le remboursement sera limité au minimum du panier de soins*			
Équipements Verres et monture : deux classes d'équipement			
Équipements 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement			
Verres et monture de CLASSE A	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé
Autres équipements – Forfait pour deux verres et une monture			
Verres et monture de CLASSE B, y compris suppléments optiques – exemple : prisme, appairage			
Monture (5)	60 % BR + 55 €	100 €	100 €
Forfait Verre à simple foyer (5) (verre unifocal), par verre	60 % BR + 50 €	60 % BR + 100 €	160 €
Forfait Verre complexe (5) (verre unifocal à forte correction, verre progressif ou multifocal), par verre	60 % BR + 110 €	60 % BR + 200 €	300 €
Forfait Verre très complexe (5) (verre multifocal et progressif à forte correction), par verre	60 % BR + 130 €	60 % BR + 275 €	350 €
Frais adaptation	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres dispositifs de correction optique			
Lentilles prises en charge par la SS (3) (6)	100 % BR + 100 €/A/B	100 % BR + 150 €/A/B	100 % BR + 200 €/A/B
Chirurgie réfractive (3)	300 €/A/B	600 €/A/B	1000 €/A/B
DENTAIRE			
Soins et prothèses : trois paniers de soins			
Soins et prothèses 100 % SANTÉ			
Panier 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé
Autres soins			
Soins du panier modéré (7)	100 % BR dans la limite du HLF	100 % BR dans la limite du HLF	100 % BR dans la limite du HLF
Soins du panier libre (7)	100 % BR	100 % BR	100 % BR

NATURE DES FRAIS	BASE	OPTION 1	OPTION 2
	REMBOURSEMENTS	REMBOURSEMENTS	REMBOURSEMENTS
	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle	Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle
Inlays-onlays du panier modéré (7)	120 % BR dans la limite du HLF	120 % BR dans la limite du HLF	200 % BR dans la limite du HLF
Inlays-onlays du panier libre (7)	120 % BR	120 % BR	200 % BR
Autres prothèses			
Prothèses fixes ou appareils dentaires pris en charge par la SS du panier modéré (7)	185 % BR dans la limite du HLF	330 % BR dans la limite du HLF	400 % BR dans la limite du HLF
Prothèses fixes ou appareils dentaires pris en charge par la SS du panier libre (7)	185 % BR	330 % BR	400 % BR
Inlays core du panier modéré (7)	185 % BR dans la limite du HLF	330 % BR dans la limite du HLF	400 % BR dans la limite du HLF
Inlays core du panier libre (7)	185 % BR	330 % BR	400 % BR
Prothèses non prises en charge par la SS (3)	200 €/A/B	325 €/A/B	400 €/A/B
Autres dispositifs dentaires			
Orthodontie prise en charge par la SS	140 % BR	275 % BR	350 % BR
Orthodontie non prise en charge par la SS (3)	200 €/A/B	400 €/A/B	500 €/A/B
Parodontologie non prise en charge par la SS (3)	55 €/A/B	110 €/A/B	150 €/A/B
Forfait Implantologie (3)	165 €/A/B	330 € /A/B	400 € /A/B
AIDES AUDITIVES (8)			
Aides auditives : deux classes d'équipements			
Équipement 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement			
Équipement de CLASSE I	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé
Autres équipements			
Équipement de CLASSE II (9)			
Appareil auditif/oreille	550 € /oreille	850 €/oreille	1000 €/oreille
Autres dispositifs auditifs			
Piles acoustiques, entretien et réparation pris en charge par la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR

NATURE DES FRAIS	BASE REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale	OPTION 1 REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle	OPTION 2 REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris Sécurité sociale et base conventionnelle
PRÉVENTION			
Kit confort (3) (10) :			
Professionnels de santé non pris en charge par la SS : ostéopathe, acupuncteur, pédicure-podologue, étiopathe, chiropracteur, diététicien/nutritionnistes, psychomotricien, psychologue	30 € par séance Maxi 2 séances /A/B	40 € par séance Maxi 3 séances /A/B	40 € par séance Maxi 4 séances /A/B
MATERNITÉ/CONTRACEPTION			
Allocation maternité par enfant (sur présentation de l'acte de naissance ou d'adoption)	néant	200 €/enfant	300 €/enfant
Contraception prescrite et non prise en charge par la SS (3)	100 €/A/B	100 €/A/B	150 €/A/B

BR : Base de Remboursement | **FR** : Frais Réels | **SS** : Sécurité sociale | **€** : euros | **A** : An | **B** : Bénéficiaires | **J** : jour

(1) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM) ou de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée de Chirurgie et d'Obstétrique (OPTAM-CO).

(2) Le remboursement des honoraires des praticiens non conventionnés se fait sur la base du tarif d'autorité de la Sécurité sociale.

(3) Forfait en € par an et par bénéficiaire : s'entend par année civile.

(4) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement : après une période minimale de deux ans pour les adultes, d'un an pour les enfants de moins de 16 ans.

(5) Les types de verre sont détaillés dans la notice d'information.
Les forfaits équipement optique intègrent le remboursement de la Sécurité sociale.
Autres équipements : Le remboursement de la monture de classe B est plafonné à 100 €, remboursement de la Sécurité sociale inclus.

(6) Au-delà du forfait en euros, le remboursement s'effectue à hauteur du ticket modérateur pour les actes pris en charge par la Sécurité sociale.

(7) Les actes pris en charge par les différents paniers sont détaillés dans la notice d'information.

(8) Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 4 ans. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.

(9) Le remboursement total des aides auditives de classe II est plafonné à 1 700 € par oreille à appareiller (Sécurité sociale comprise).

(10) Concerne les séances non prises en charge par la Sécurité sociale. La limite du nombre de séances est commune à l'ensemble des professionnels de santé du Kit confort.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le tableau de garanties annexé à l'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application des honoraires limites de facturation et l'application des périodicités de prise en charge des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale. » (Arrêté d'extension du 2 avril 2021. – Art. 1.)

Commentaire : La réserve a les implications suivantes pour l'optique :

Les conditions de renouvellement de la prise en charge d'un équipement optique composé de deux verres et une monture sont fixées par l'arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale :

Pour les adultes et les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de deux ans ;

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale d'un an,

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 6 mois, uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entrainant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas le délai d'un an s'applique.

Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une

pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.
La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :
– Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
– Une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.
N.-B. pour les équipements de classe B : Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

ACCORD du 28 mars 2019
mettant en place un régime de prévoyance complémentaire dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

Étendu par arrêté ministériel du 17 février 2020, publié au JORF du 25 février 2020.
Entré en vigueur le 26 février 2020 pour une durée indéterminée.

Préambule

Les signataires du présent accord partagent la conviction que les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 –doivent être accompagnées pour assurer la mise en place d'un régime de couverture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au bénéfice de tous les salariés, quel que soit leur statut.

En effet, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux de :

- instituer des garanties collectives mettant notamment en œuvre des actions de prévention et de solidarité ;
- rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Les dispositions suivantes présentent les éléments caractéristiques du régime de prévoyance complémentaire qui répondent aux besoins de l'ensemble des salariés de la branche.

Le régime ainsi défini par les signataires oblige en outre l'ensemble des entreprises de la branche à consacrer une part de son financement à l'action sociale et à la prévention des risques adaptée aux métiers de la branche.

Article 1. Champ d'application

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

Les entreprises relevant du secteur doivent se conformer au régime de branche défini dans le présent accord.

La mise en place de la couverture prévoyance complémentaire est obligatoire pour l'ensemble de leurs personnels dans les conditions prévues à l'article 2.

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en le formalisant dans un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2. Bénéficiaires

Le bénéfice du régime de prévoyance complémentaire est ouvert à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, de manière identique sans distinction de catégories, de niveau hiérarchique, ou de sexe.

Article 3. Organisme assureur

Il est entendu que toute entreprise, quelle que soit son implantation géographique ou sa taille, aura le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme assureur assurant les garanties définies dans le présent accord.

Article 4. Financement du régime de prévoyance complémentaire

Le taux de cotisation est exprimé en pourcentage de la rémunération brute de chaque salarié dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS). Par salaire brut, on entend tout élément de rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale.

Le taux de cotisation relatif à la couverture prévoyance prévue par le présent accord est réparti à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur.

Cependant, le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 est soumis à l'article 1er de l'ANI du 17 novembre 2017 qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche 1, à la charge de l'employeur. Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

Article 5. Garanties

Les garanties sont définies en annexe au présent accord.

Les conditions de mise en œuvre de ces garanties seront explicitées dans le contrat d'assurance signé par les entreprises et la notice d'information remise aux salariés.

- ***5.1. Définition des garanties décès***

I – Capital décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et sauf exclusions, l'organisme assureur verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé en annexe 1 au présent accord.

b) Définition des bénéficiaires

À toute époque, le salarié a la faculté de faire ou de modifier une désignation par le formulaire ou tout autre écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le salarié, les dispositions de l'alinéa suivant s'appliquent.

Dans le cas où le salarié n'a pas fait de désignation, le capital décès est versé :

- au conjoint du salarié, tel que reconnu par le droit français, non séparé judiciairement, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) valablement conclu et en vigueur à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales aux grands-parents du salarié ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

II – Garantie Invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un salarié avant la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale, l'organisme assureur garantit le versement du capital décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie « capital décès » du salarié.

III – Capital double effet

Lorsque le conjoint survit au salarié et décède au plus tard à l'issue de deux années suivant le décès du salarié, l'organisme assureur verse, par parts égales aux enfants encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu à l'article 5.1 I du présent accord.

IV – Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse une allocation dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé en annexe 1. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

V – Rente d'éducation

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le service d'une rente aux enfants à charge du salarié en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié, tel que définis au paragraphe VII ci-après, au moment du sinistre, dont le montant est calculé en appliquant le pourcentage défini dans les tableaux figurant en annexe 1 du présent accord.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du parent salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation

d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

VI – Rente handicap

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le service d'une rente handicap au bénéfice de chaque enfant handicapé, dont le montant est fixé à l'annexe 1 du présent accord.

Est reconnu comme handicapé l'enfant atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle, sans adaptation du poste de travail, soit s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite « valide », ou tel que défini par l'article 199 septies 2° du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

VII – Définition de la notion d'enfant à charge

Sont considérés comme enfants réputés à charge du salarié pour l'ensemble des garanties prévues dans le présent accord, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- Jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition.

  Jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition, soit :

  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

• *5.2. Incapacité de travail*

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est défini à l'annexe 1 du présent accord, sur la base du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continus, définie à l'annexe 1 du présent accord.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance complémentaire ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque le régime de base suspend ses prestations, les prestations complémentaires sont elles aussi suspendues.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1095e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié, (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- au versement d'une rente accident du travail.

• *5.3. Invalidité permanente*

Lorsque le salarié perçoit une pension de la sécurité sociale au titre d'un classement en invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, ainsi qu'en cas d'incapacité permanente partielle supérieure à 66 %, l'organisme assureur verse une prestation tel que prévue au tableau de garanties visé à l'annexe 1 du présent accord.

La prestation de l'organisme assureur cesse :

- à la date du décès du salarié, sans prorata d'arrérages au décès ;
- à la date où le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité devient inférieur à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;

– en tout état de cause, à la date de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

En cas de modification de la catégorie reconnue par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme assureur est modifiée à partir de la même date.

• *5.4. Salaire de référence*

Le salaire de référence ou traitement de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal à l'ensemble des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils précédant le décès, l'invalidité ou l'arrêt de travail, limité aux tranches 1 (T1) et 2 (T2), telles que définies ci-dessous, soumises à cotisations sociales :

– T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (PSS) ;

– T2 : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou invalidité absolue et définitive fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le traitement pris en compte pour le calcul des prestations ne peut excéder celui choisi par l'entreprise comme base des cotisations.

• *5.5. Revalorisation des prestations*

La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date.

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par l'entreprise, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 6. Portabilité de la prévoyance complémentaire

Les anciens salariés des entreprises, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage et n'est pas consécutive à une faute lourde, bénéficient du maintien des garanties du régime de Prévoyance complémentaire dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité s'apprécie dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Le dispositif de portabilité cesse dans les hypothèses suivantes :

– en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné d'informer sans délai l'assureur de la cessation du bénéfice de l'assurance chômage ;

– en cas de décès.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le régime.

Article 7. Maintien des garanties en cas de défaillance de l'entreprise

À la souscription de son contrat d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, l'organisme assureur maintient les droits à portabilité des anciens salariés.

Article 8. Actions de prévention et de solidarité

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif conformes à celles définies par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au titre du présent accord et ses avenants à venir.

Article 9. Information des entreprises et du personnel

L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la prévoyance complémentaire ainsi que tout nouvel embauché des caractéristiques du régime. À cette fin, il leur remettra la notice d'information adressée par l'organisme assureur à l'entreprise résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application.

De la même manière, les salariés sont tenus informés de toute évolution future des garanties.

Article 10. Évolution des garanties et cotisations du régime obligatoire

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

Article 11. Suivi de l'accord

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation assure le suivi du présent accord.

Elle se réunit au moins deux fois la première année de mise en place et au moins une fois les années suivantes pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer le cas échéant.

Les partenaires sociaux se réuniront ultérieurement pour modifier les termes de l'article 2 du chapitre 14 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires relatif aux modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie.

Article 12. Modalités de révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13. Dispositions particulières pour les TPE

Considérant le périmètre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – composé essentiellement de très petites entreprises, puisque 95 % des entreprises de la branche ont en effet un effectif inférieur à 10 salariés, et considérant par ailleurs le faible taux de couverture de ces entreprises en matière de prévoyance, les signataires du présent accord ont souhaité les accompagner en facilitant la mise en place d'un régime de couverture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) par le biais d'un accord de branche. En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 14. Durée et entrée en vigueur de l'accord

L'accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension, pour une durée indéterminée.

Article 15. Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 16. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2019

Signataires

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC – Fédération CGT du Commerce et des Services – Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIÈRE.

ANNEXE. Tableau des garanties – CDNA – Prévoyance complémentaire

GARANTIES DÉCÈS	GARANTIE EN FONCTION DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE
Capital versé en cas de décès / IAD	
Tout assuré	**140 %**
Majoration par personne à charge	**60 %**
Double effet	
Décès simultané ou postérieur du conjoint	**100 % du capital ci-dessus**
Frais d'obsèques	
Décès du salarié	**Frais Réels limités à 100 % PMSS**
Rente éducation (avec une rente minimale annuelle de 1 000 €)	
Jusqu'à 12 ans	**5 %**
12 à 18 ans	**7,50 %**
18 à 26 ans (si poursuite d'études)	**10 %**
Doublement pour orphelin de père et mère	
Viagère si enfant invalide	
Rente handicap	
Viagère	**500 euros par mois**

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale

GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL	GARANTIE EN FONCTION DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE
Incapacité de travail	
Franchise	
Ancienneté > 1 an	**relais maintien de salaire**
Ancienneté < 1 an	**90 jours continus**
Prestations (y compris régimes obligatoires)	

Ancienneté > 1 an	**70 %**
Ancienneté < 1 an	**70 %**
Invalidité	
Prestations (y compris régimes obligatoires)	
1re catégorie Sécurité sociale	**42 %**
2e ou 3e catégorie Sécurité sociale ou IPP ≥ 66 %	**70 %**

ANNEXE 2.
ACCORD INTÉRESSEMENT

ACCORD du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

Étendu par arrêté ministériel du 4 février 2022, publié au JORF du 11 février 2022.
Entré en vigueur le 11 février 2022 pour une durée indéterminée.

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) ont engagé une négociation sur ce thème dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise la mise en place d'un tel dispositif.

L'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche (Annexe 1) pourra ainsi être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés (Annexe 2), ou par accord d'entreprise dans celles de 50 salariés et plus, après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et aux projets de l'entreprise parmi les options proposées.

Il n'emporte pas d'obligation de mise en place pour les entreprises, qui conservent la possibilité de conclure un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi si elles n'adoptent pas l'accord en annexe.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrière des salariés.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1er. Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1er du chapitre I « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2. Objet du présent accord

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intéressement annexé (Annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3. Mise en œuvre de l'accord d'intéressement

Le présent accord permet, du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « clés en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale (Annexe 2). À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.

Article 4. Dispositions de suivi

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront une application de cet accord d'intéressement par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

Un bilan des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base de cet accord sera effectué une fois par an en CPPNI. Ceci permettra aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Article 5. Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est principalement destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et ne nécessite pas de dispositions particulières pour elles.

Article 6. Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt, révision

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet à l'issue de la procédure de notification et de dépôt.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respective.

Exclusion de l'arrêté d'extension : « Le dernier alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)
Commentaire : En cas de dénonciation de l'accord de branche, ses dispositions continuent de s'appliquer dans les entreprises adhérentes pendant une durée de 1 an à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois (sauf convention ou accord de substitution)

– et non « jusqu'au terme de leur période d'application respective » (art. L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail).

Fait à Paris, le 10 juin 2021

Signataires

Pour les organisations d'employeurs : CDNA.

Pour les organisations de salariés : Fédération des Services CFDT.

ANNEXE 1. Accord-type de mise en place d'un régime d'intéressement

Article 1er. Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- par les stipulations du présent accord qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, d'où la référence à l'augmentation du chiffre d'affaires, du résultat ou de la marge commerciale et la référence à une répartition proportionnelle au salaire afin de rémunérer la contribution de chaque salarié, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main ».

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujetti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4.3, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Article 2. Calcul de l'intéressement

• 2.1. Conditions de calcul de la prime d'intéressement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint un résultat d'exploitation positif (ci-dessous bénéfice d'exploitation) pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFiP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; ligne 270 de la liasse fiscale DGFiP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

• 2.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement sera versée en fonction de l'une des 6 options suivantes :

Option 1 : l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 2 % du chiffre d'affaires hors taxe de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

CA HT N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 5 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 2 : l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 2 % du chiffre d'affaires hors taxe de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

CA HT N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 5 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 3 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

Le bénéfice d'exploitation correspond à la ligne GG de la liasse fiscale DGFiP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; à la ligne 270 de la liasse fiscale DGFiP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % du bénéfice d'exploitation en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Bénéfice N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 4 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

Le bénéfice d'exploitation correspond à la ligne GG de la liasse fiscale DGFiP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; à la ligne 270 de la liasse fiscale DGFiP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % du bénéfice d'exploitation en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Bénéfice N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 5 : l'évolution de la marge commerciale en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution de la marge commerciale en valeur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La marge commerciale est calculée par la différence entre le chiffre d'affaires hors taxe et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % de la marge commerciale en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Marge N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 6 : l'évolution de la marge commerciale en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution de la marge commerciale en valeur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La marge commerciale est calculée par la différence entre le chiffre d'affaires hors taxe et les achats consommés (à savoir achats + ou − variation de stock).

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % de la marge commerciale en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Marge N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

S'agissant d'un dispositif « clés en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur devra préciser dans l'acte de décision unilatérale, laquelle des 6 options a été choisie. Le choix de l'option s'appliquera en principe pour les 3 années d'application du dispositif.

Toutefois, au cours du premier semestre de la deuxième et/ou de la troisième année d'application de l'accord d'intéressement, le chef d'entreprise pourra choisir d'appliquer une autre option parmi celles proposées par le présent accord. Il modifiera en conséquence le document unilatéral. La modification sera déposée à la DREETS et communiquée au personnel.

Selon l'option choisie, le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1, le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 ou le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est indiqué dans le document unilatéral afin de pouvoir apprécier le respect de l'augmentation, l'exercice N-1 étant celui précédant le premier exercice d'application de l'accord d'intéressement.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Les trois derniers alinéas de l'article 2 de l'annexe 1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3312-5 modifié et D. 3345-7 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)
Commentaires : 1. La réserve implique que les entreprises peuvent adhérer au dispositif mis en place par l'accord de branche non seulement par décision unilatérale de l'employeur (cas des entreprises de moins de 50 salariés), mais aussi par accord d'entreprise.

L'accord de branche a été conclu à destination des entreprises de moins de 50 salariés et vise donc le cas d'une adhésion de l'entreprise par décision unilatérale de l'employeur. Or l'article D. 3345-7 du code du travail a ouvert la possibilité d'adhérer au régime de branche par accord d'entreprise pour toutes les entreprises.
Dans le cas d'une adhésion par accord d'entreprise, en l'absence d'une demande de renégociation par les parties habilitées dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois.
Si l'entreprise adhère à l'accord de branche par accord d'entreprise, celui-ci doit indiquer l'option retenue pour le calcul de la prime globale d'intéressement, ainsi que la base de calcul en N-1 (chiffre d'affaires HT, résultat d'exploitation ou marge commerciale) et, le cas échéant, le choix d'appliquer une autre option lors de l'exercice suivant.
Cette possibilité est sans conséquence pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhéreraient au régime de branche par décision unilatérale de l'employeur.
2. L'accord prévoit que l'adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Or, la durée d'un accord d'intéressement est comprise entre 1 an et 5 ans (art. L. 3312-5 modifié du code du travail). L'entreprise peut donc adhérer au régime de branche pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans.

Article 3. Bénéficiaires individuels

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux bénéficiaires suivants ayant au minimum 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 3342-1 du code du travail) :

- les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail (CDI ; CDD…) ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 4. Répartition entre les bénéficiaires

- 4.1. Critères

L'intéressement entre les bénéficiaires sera réparti :

Pour 2/3, proportionnellement à la rémunération brute perçue par chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Il est entendu par rémunération brute, le salaire brut fiscal perçu par chaque bénéficiaire pendant l'exercice de référence. Pour les congés de maternité ou d'adoption, les congés de deuil, les périodes de mise en quarantaine, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Pour les salariés en activité partielle, les salaires pris en compte sont ceux que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Pour les dirigeants et conjoints dans l'entreprise, la répartition les concernant est calculée, conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

- **Pour 1/3, proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.**

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que les périodes de mise en quarantaine, sont assimilées à des périodes de présence du salarié.

Commentaire : L'article L. 3314-5 modifié du code du travail ajoute à ces périodes le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Pour les salariés placés en activité partielle, la totalité des heures chômées doit être prise en compte et considérée comme du temps de travail.

- 4.2. Plafonnement des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

• 4.3. Versement de l'intéressement

4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale.

Si cette affectation à un plan d'épargne intervient dans le délai de 15 jours fixé ci-dessous, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celui-ci lui adresse avant chaque versement.

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)
Commentaire : En cas d'affectation de la prime à un plan d'épargne salariale, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts (et non à la moitié) du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (art. L. 3315-2 modifié du code du travail).

Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement, soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan d'épargne entreprise (PEE), du plan d'épargne de groupe (PEG) ou du plan d'épargne interentreprises (PEI) applicable ainsi que du plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

• 4.4. Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

Selon l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail ainsi qu'au plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 5. Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;

- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès le cas échéant au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 6. Prise d'effet et durée

L'adhésion au présent accord est valable pour une durée totale de 3 ans ou de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui désigné au sein du bulletin d'adhésion au présent accord de branche.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le premier alinéa de l'article 6 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)
Commentaire : L'accord prévoit que l'adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Or, la durée d'un accord d'intéressement est comprise entre 1 an et 5 ans (art. L. 3312-5 modifié du code du travail). L'entreprise peut donc adhérer au régime de branche pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans.
Si l'adhésion est valable pour une seule année, elle doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6e mois qui suit l'ouverture de l'exercice concerné.

En tout état de cause, l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6e mois qui suit l'ouverture du 1er exercice concerné. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à l'adhésion.

Article 7. Application de l'accord d'intéressement – Différends et litiges

- 7.1. Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

- 7.2. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 8. Supplément d'intéressement

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Article 9. Dispositions finales

L'entreprise indique dans un document unilatéral le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les 6 options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le premier alinéa de l'article 9 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3345-7 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)
Commentaires : La réserve implique que les entreprises peuvent adhérer au dispositif mis en place par l'accord de branche non seulement par décision unilatérale de l'employeur (cas des entreprises de moins de 50 salariés), mais aussi par accord d'entreprise.
L'accord de branche a été conclu à destination des entreprises de moins de 50 salariés et vise donc le cas d'une adhésion de l'entreprise par décision unilatérale de l'employeur. Or l'article D. 3345-7 du code du travail a ouvert la possibilité d'adhérer au régime de branche par accord d'entreprise pour toutes les entreprises.
Si l'entreprise adhère à l'accord de branche par accord d'entreprise, celui-ci doit indiquer l'option retenue pour le calcul de la prime globale d'intéressement, ainsi que la base de calcul en N-1 (chiffre d'affaires HT, résultat d'exploitation ou marge commerciale) et, le cas échéant, le choix d'appliquer une autre option lors de l'exercice suivant.

Cette possibilité est sans conséquence pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhéreraient au régime de branche par décision unilatérale de l'employeur.

L'adhésion au présent accord donnera lieu à une simple notification à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente, par dépôt à la diligence de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure TéléAccords (adresse : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/) pour transmission automatique du dossier à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

ANNEXE 2. Modèle de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement de la branche du CDNA

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA). Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans les commerces de détail non alimentaires en date du 10 juin 2021.

À la date du ……, l'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Elle couvre les exercices suivants : …… *(l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6e mois qui suit l'ouverture du 1er exercice concerné)*.

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'alinéa 2 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)
Commentaire : L'accord prévoit que l'adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Or, la durée d'un accord d'intéressement est comprise entre 1 an et 5 ans (art. L. 3312-5 modifié du code du travail). L'entreprise peut donc adhérer au régime de branche pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans.
• Si l'adhésion est valable pour une seule année, la rédaction de l'alinéa ci-dessus sera la suivante :
À la date du ……, l'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 1 an. Elle couvre l'exercice suivant : …… (l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6e mois qui suit l'ouverture de l'exercice concerné).
• Si l'adhésion est valable pour deux années, la rédaction de l'alinéa concerné sera la suivante :
À la date du ……, l'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 2 ans. Elle couvre les exercices suivants : …… (l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6e mois qui suit l'ouverture du 1er exercice concerné).
Etc.

Les conditions pour bénéficier du régime d'intéressement, le mode de calcul et de distribution de l'intéressement ainsi que les modalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de l'accord de branche du 10 juin 2021.

En conformité avec l'accord de branche, la prime globale d'intéressement sera versée en fonction de l'option suivante : …… *(précisez parmi les 6 options, le numéro et le titre de l'option choisie).*

Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1 est le suivant : …… ou Le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 est le suivant : …… ou Le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est le suivant : …… *(Selon l'option choisie, Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1, le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 ou le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est indiqué dans le document unilatéral afin de pouvoir apprécier le respect de l'augmentation, l'exercice N-1 étant celui précédant le premier exercice d'application de l'accord d'intéressement.)*

Les plafonnements légaux liés aux droits distribués seront appliqués pour permettre l'application du régime social et fiscal spécifique à l'intéressement.

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DREETS par dépôt sur le site TéléAccords (adresse : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/)

(En cas de CSE mis en place dans l'entreprise) Le comité social et économique a été informé de la décision le ……..

Les salariés ont été informés de la décision le ……..

La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais des mesures suivantes : …… *(décrivez les moyens d'information utilisés).*

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

Fait à ……., le ……. …

Mme/M. ……. (précisez la nature du mandat)

Signature

ANNEXE 3.
ACCORDS EMPLOI

ACCORD du 11 décembre 2015
relatif à l'emploi des seniors dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

(Étendu par arrêté ministériel du 3 juin 2016 ; JORF du 11 juin 2016.
Entré en vigueur le 11 décembre 2015 pour une durée indéterminée.)

Préambule

Conscient des enjeux de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés dans notre pays, les signataires affirment leur attachement à la non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement et d'évolution de carrière. Les salariés plus âgés possèdent une expérience, une maturité et ont acquis des compétences à valoriser, ils doivent devenir des interlocuteurs référents pour les jeunes générations, être incités et mis en situation pour transmettre au mieux leurs connaissances et leurs compétences aux plus jeunes.

Considérant que l'âge et l'expérience acquis sont une richesse pour la branche et pour l'entreprise qu'il faut préserver, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent notamment à favoriser l'emploi des salariés âgés.

Les signataires conviennent de maintenir les mesures adoptées dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des seniors du 1er décembre 2009 arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

Les entreprises de la branche sont incitées à développer des politiques et des pratiques favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active.

Article 1. Champ d'application – bénéficiaires

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517 – Brochure J.O. n° 3251).

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises de la branche, à l'exception des dispositions expressément applicables aux seules entreprises de 50 salariés et plus.

Les employeurs dont l'effectif est inférieur à 50 salariés sont encouragés à mettre en œuvre les dispositions du présent accord applicables aux seules entreprises de 50 salariés et plus dans la mesure où elles jugeront possible d'intégrer cette politique de ressources humaines dans leur entreprise.

Article 2. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Le recrutement étant un facteur de progression du taux de l'emploi des seniors, les signataires s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus.

À cette fin, les entreprises de la branche :

- veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge ne figure dans leurs offres d'emploi ou propositions de mutations internes ;
- pourront recourir prioritairement, pour cette catégorie de personnel et particulièrement pour les personnes moins qualifiées, au contrat de professionnalisation.

À cet effet, il est rappelé qu'un dispositif spécifique de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation senior est mis en œuvre dans la branche, les taux étant définis par la section professionnelle paritaire.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le troisième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 juin 2016. – Art. 1).
Commentaire : L'article R. 6332-16 du code du travail n'est plus en vigueur. Les conditions de prise en charge des actions de formation fixées par les sections paritaires professionnelles des branches sont soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'opérateur de compétences (OPCO), dans les conditions fixées par son accord constitutif (art. R. 6332-8).

Les entreprises de la branche sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation.

– pourront recourir également pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé au contrat à durée déterminée senior conformément au décret du 28 août 2006 (articles L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du code du travail) afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Article 3. Tutorat senior

Les signataires rappellent que la branche a rendu obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à favoriser l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en contrat de professionnalisation ou d'un nouvel embauché pendant une période déterminée par un salarié expérimenté et volontaire de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.

Cette période est limitée le cas échéant :

– à la durée du contrat de professionnalisation,

– à la durée de la période d'essai et à son renouvellement éventuel,

– et, par dérogation à l'article 6 du chapitre XI « Modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, à 3 salariés pour un tuteur âgé de 45 ans ou plus.

Commentaire : Le tutorat est désormais traité à l'article 8 du chapitre XI de la convention collective nationale.

Les parties signataires considèrent que les connaissances et les compétences acquises par les collaborateurs les plus âgés et les plus expérimentés leur permettent d'une manière générale d'être plus à même de remplir ces missions. Elles rappellent que l'entreprise doit s'assurer de la

compétence des tuteurs et veiller à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations tuteur pour permettre au tuteur d'assumer au mieux ses missions.

La liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux institutions représentatives du personnel si elles existent dans l'entreprise.

- ***Heures de décharge***

L'employeur doit permettre au salarié tuteur de dégager sur son temps de travail le temps nécessaire pour l'exercice de la mission tutorale ; il en fixera les limites journalières ou hebdomadaires.

Article 4. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

L'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent tenir compte des modifications physiologiques et psychiques propres à chaque individu liées au vieillissement.

Les entreprises de la branche sont encouragées à s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, Médecine du travail, CRAM, ARACT…) pour identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

Article 5. Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus

Ce paragraphe s'impose aux entreprises de 50 salariés et plus. Il est facultatif dans les autres entreprises de la branche qui sont encouragées à le mettre en œuvre.

La durée journalière maximale du travail est fixée par les dispositions législatives et réglementaires à 10 heures par jour.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus concernées par ces limites, à partir de 55 ans, le salarié qui en fera la demande pourra bénéficier d'une durée journalière maximale du travail n'excédant pas 9 heures.

Le travail de nuit est défini de 21 heures à 6 heures le matin. Les entreprises veilleront à ne pas imposer le travail de nuit aux salariés à partir de 55 ans.

Les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour se voir proposer les postes à temps partiel disponibles dont la qualification serait identique.

Par ailleurs d'une manière générale, l'employeur doit planifier des tâches variées pour les salariés à partir de 55 ans, afin de limiter la pénibilité des différentes positions ergonomiques.

Le médecin du travail de chaque établissement devra être associé à tout aménagement du poste de travail. Les membres du CHSCT, s'ils existent, seront informés, une fois par an, des mesures réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.

Les dispositions qui précèdent entreront en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même jour par les partenaires sociaux.

Article 6. Départ à la retraite

Les signataires rappellent les dispositions de l'article 7 du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » de la convention collective nationale pour tous les salariés de la branche faisant valoir leur droit à la retraite : *Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé prorata temporis.*

> **Commentaire :** Cette disposition demeure en vigueur mais figure désormais à l'article 6 du chapitre VI de la convention collective nationale.

À partir de 55 ans et plus, si l'entreprise, quel que soit son effectif, dispose d'un accès à Internet accessible sans perturber la bonne marche de l'entreprise, les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet tels que le site www.info-retraite.fr groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires ou le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Dispositions finales

Article 7 – Égalité professionnelle et salariale

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'*article 6 du chapitre I « Clauses générales »* de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

> **Commentaire :** À la suite de la révision de la convention collective nationale, les dispositions en matière d'égalité professionnelle et salariale sont désormais visées par l'article 3 du chapitre I.

Article 8 – Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 9 – Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, *L. 2231-7*, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 10 – Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015

Signataires

Pour les organisations patronales : Ensemble des organisations d'employeurs du Groupe des 10/CDNA.

Pour les organisations représentatives des salariés : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC.

ACCORD du 13 novembre 2020
relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

Étendu par arrêté ministériel du 8 février 2021, publié au JORF du 9 février 2021.
Accord temporaire, en vigueur du 10 février 2021 au 30 juin 2025.

Préambule

Les commerces de détail non alimentaires ont été particulièrement touchés par la crise du « Covid-19 ». Sur l'ensemble du 2e trimestre 2020 (avril-mai-juin), la perte de chiffre d'affaires dans la branche du CDNA a été très lourde : − 44 % à 1 an d'intervalle (baromètre trimestriel réalisé par la société Xerfi I + C).

L'ensemble des intervenants de la branche ont été touchés de plein fouet par la crise sanitaire puisqu'à l'exception des drogueries, tous les commerces du CDNA avaient obligation de fermer du 17 mars au 11 mai 2020.

À la suite du 1er déconfinement, les entreprises du commerce de détail non alimentaire ont réalisé des résultats très différenciés selon les secteurs. Globalement, le 3e trimestre 2020 a été orienté à la baisse : − 4,5 % en comparaison du 3e trimestre 2019.

Dans le détail, 2 segments ont enregistré un rebond d'activité au cours de la saison estivale 2020 : le commerce de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant (+ 8 %), ainsi que les commerces des arts de la table (+ 4,5 %).

Le chiffre d'affaires des drogueries s'est rapproché de l'équilibre au cours du 3e trimestre 2020 (− 0,5 %), et le repli s'est limité pour la même période à − 3 % pour les commerces d'instruments de musique.

Pour les autres secteurs, la situation est restée sous haute tension au cours de la saison estivale 2020 : les bazars ont accusé une baisse de chiffre d'affaires de 7 % sur le 3e trimestre 2020, les commerces d'antiquités et brocante, une baisse de 9 %, et la maroquinerie, une baisse de 10 %.

L'absence de la clientèle étrangère depuis le début de la pandémie a eu un fort impact sur l'activité des galeries d'art : le chiffre d'affaires a plongé pour ce secteur au 3e trimestre 2020, à hauteur de − 30 % à 1 an d'intervalle.

Globalement, les perspectives sont mauvaises pour les prochains mois, notamment en raison des nouvelles mesures contraignantes décidées par les pouvoirs publics pour contenir l'épidémie de « Covid-19 ». Pour l'essentiel des secteurs, les entreprises s'attendent à une forte baisse d'activité.

Le diagnostic par secteur d'activité est le suivant :

Commerces des arts de la table

À l'arrêt quasi total durant le 1er confinement, le chiffre d'affaires des arts de la table a chuté de 35,5 % sur l'ensemble du 2e trimestre 2020 à 1 an d'intervalle.

L'activité des arts de la table est repartie sur une belle dynamique au cours de l'été 2020. Le chiffre d'affaires s'est redressé pour s'établir à + 4,5 % entre le 3e trimestre 2020 et le 3e trimestre 2019.

Ce regain d'activité ne sera que temporaire ; en effet, les prévisions de croissance sont négatives pour les prochains mois.

Drogueries

Seul secteur à avoir eu l'autorisation de rester ouvert durant le 1er confinement, les drogueries ont néanmoins connu une chute de leur fréquentation et de leur chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires a baissé de 22 % sur l'ensemble des mois d'avril-mai-juin 2020 comparés aux 3 mêmes mois de l'année précédente.

L'activité des drogueries s'est stabilisée lors de l'été 2020 : le chiffre d'affaires a seulement baissé de 0,5 % au 3e trimestre 2020 par rapport au même trimestre de l'année précédente.

La situation économique ne devrait pas s'améliorer ; en effet, il est prévu une baisse d'activité pour les mois à venir.

Bazars

Fermés lors du 1er confinement, les bazars ont enregistré, sur l'ensemble du 2e trimestre 2020, une baisse du chiffre d'affaires de 36 %.

Malgré un bon résultat en juin 2020, les bazars ont fait face à de nouvelles tensions au cours de l'été. La fréquentation a été décevante sur l'ensemble du 3e trimestre 2020 et le chiffre d'affaires a reculé de l'ordre de 7 % sur cette période par rapport au 3e trimestre 2019.

Cette situation devrait se prolonger, car il est prévu une nouvelle baisse de chiffre d'affaires dans les prochains mois.

Commerces de la maroquinerie et des articles de voyage

La crise du « Covid-19 » a eu un impact catastrophique sur l'activité de la maroquinerie. Sur l'ensemble du 2e trimestre 2020, le chiffre d'affaires a chuté de 62 % à 1 an d'intervalle.

La crise s'est poursuivie au-delà du 1er déconfinement. En effet, au cours de l'été 2020, la fréquentation est restée faible et le panier moyen a continué de baisser, dans un secteur indirectement lié à la fréquentation touristique, du fait de l'importance de la clientèle étrangère et du poids de l'activité bagages.

Au cours du 3e trimestre 2020, le chiffre d'affaires a chuté de 10 % à 1 an d'intervalle.

Aucune amélioration n'est prévue dans les prochains mois.

Commerces de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant

Durant le 1er confinement, l'ensemble des magasins de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant ont été fermés administrativement. Un chiffre d'affaires marginal a été réalisé grâce à la vente à distance et au click & collect.

Sur l'ensemble du 2e trimestre 2020, la perte de chiffre d'affaires du secteur s'est élevée à − 36 % par comparaison avec le 2e trimestre 2019.

À la réouverture des commerces du secteur, les entreprises ont constaté un phénomène de rattrapage, avec une amélioration de la fréquentation clients ainsi qu'une augmentation du panier

moyen. Le chiffre d'affaires a progressé de 8 % au 3e trimestre 2020, par comparaison avec le 3e trimestre 2019.

Mais les magasins restent soumis à une pression promotionnelle forte de la part des autres circuits qui ont été autorisés à fonctionner durant le 1er confinement (hypermarchés et Internet), et qui mettent à profit la trésorerie constituée pour accroître leur avantage.

Les nouvelles mesures contraignantes décidées par les pouvoirs publics pendant la période de fin d'année 2020, qui est une période d'intense activité à l'approche de Noël, vont avoir des conséquences très négatives, voire dramatiques pour les entreprises du secteur.

Commerces des instruments de musique

La crise du « Covid-19 » a lourdement impacté le commerce d'instruments de musique. Le chiffre d'affaires a baissé de 44 % sur l'ensemble du 2e trimestre 2020 comparé au 2e trimestre 2019, malgré le maintien de l'activité de réparation d'instruments pendant cette période.

À la fin du confinement, la situation s'est légèrement améliorée et le chiffre d'affaires a baissé modérément (− 3 %) entre le 3e trimestre 2020 et le 3e trimestre 2019.

Les prochains mois seront plus délicats pour la profession : une baisse d'activité est attendue.

Commerces d'antiquités et de brocante

La crise du coronavirus a eu des conséquences désastreuses sur l'activité du commerce d'antiquités et de brocante. Le chiffre d'affaires s'est écroulé de 56 % sur l'ensemble du 2e trimestre 2020 à 1 an d'intervalle.

Au cours de l'été 2020, les entreprises ont constaté une baisse de la fréquentation et une baisse du panier moyen. Le chiffre d'affaires a chuté sur l'ensemble du 3e trimestre 2020, à hauteur de − 9 % par comparaison avec le 3e trimestre 2019.

Les perspectives d'activité ne sont pas bonnes pour les prochains mois : aucune amélioration n'est prévue.

Galeries d'art

L'activité des galeries d'art a été extrêmement touchée par la crise du « Covid-19 ». Sur l'ensemble du 2e trimestre 2020, la perte de chiffre d'affaires de ce secteur s'est élevée à − 64 %.

L'absence de la clientèle étrangère dans l'hexagone depuis le début de la pandémie a eu des répercussions catastrophiques sur l'activité du secteur.

Au cours du 3e trimestre 2020, le chiffre d'affaires a baissé de 30 % par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Les perspectives d'activité restent très inquiétantes pour le secteur.

Il est rappelé que 2 accords (avenants) d'élargissement du champ d'application de la convention collective du CDNA sont en attente d'extension par arrêté ministériel : l'avenant du 6 mai 2020, qui concerne les commerces de presse et de jeux de hasard ou pronostics, et l'avenant du 9 juillet 2020, qui concerne les commerces spécialisés en produits de la Vape.

Afin de permettre aux entreprises de ces secteurs de bénéficier du présent accord à partir de l'extension des accords d'élargissement, les partenaires sociaux ont convenu d'inclure ceux-ci dans le diagnostic d'activité.

Commerces de presse et de jeux de hasard ou pronostics

Les commerces de détail de presse et de jeux de hasard ou de pronostics avaient été autorisés à rester ouverts pendant toute la période du 1er confinement, compte tenu du droit constitutionnel à l'information. Les indépendants ont largement profité de cette autorisation, puisqu'ils sont restés ouverts à 95 %, souvent en horaires réduits.

Après un 1er trimestre très encourageant, en hausse de près de 6 % par rapport à 2019, la fréquentation des points de vente a baissé de 47 % pendant le 1er confinement, et le chiffre d'affaires s'en est durement ressenti.

Si l'activité a repris peu à peu, la fréquentation reste en baisse de 11,9 % sur le 1er semestre (soit une perte de plus de 1 million de clients/jour), avec pour conséquence une chute cumulée de chiffre d'affaires et de marge de 11,7 %.

À fin octobre, l'année reste en retrait de 9,8 % et l'été – période propice à l'achat de biens culturels – n'a pas apporté le rebond habituel. La fréquentation – des seniors notamment – semble durablement en recul et les nouvelles mesures sanitaires pourraient à nouveau aggraver la tendance.

Commerces spécialisés en produits de la Vape

Commerces autorisés à ouvrir pendant le confinement, les boutiques spécialisées en produits de la Vape ont tout même été fortement impactées par la crise du « Covid-19 ». À l'échelle nationale, le chiffre d'affaires a connu une baisse moyenne estimée de 20 % à 25 % pendant la période.

Certains professionnels du secteur ont mis en place des systèmes de click & collect pour limiter les contacts avec la clientèle, d'autres ont développé la vente en ligne. Les tests en point de vente ont été arrêtés car jugés trop sensibles.

Une reprise s'est faite pendant la période estivale, avec un mois de juillet similaire à celui de l'année précédente. Les mois à venir restent très incertains.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité permettre à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche de traverser cette période de crise inédite dans les meilleures conditions possibles et, au-delà, permettre de limiter au maximum les impacts économiques et sociaux engendrés par la situation.

Depuis le début de la crise, les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés et ont notamment signé 2 accords le 12 juin 2020, le premier portant sur des mesures relatives aux congés et aux CDD, et le second concernant la formation des salariés.

Cette crise exceptionnelle nécessite en effet d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises de la branche afin de faire du maintien de l'emploi une priorité absolue.

Les parties liées par la convention collective nationale se sont donc réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prolongation des difficultés économiques, obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord se situe dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ci-après désignée comme activité réduite).

En cas d'échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, les employeurs pourront décider de faire application du présent accord dans le cadre des dispositions issues de cette loi. Ils devront élaborer un document conforme au présent texte et l'adresser à l'autorité administrative pour homologation, accompagné de l'avis du comité social et économique (CSE), si ce comité existe.

L'autorité administrative à laquelle est adressée la demande d'homologation est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par le document. Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans des départements différents, le préfet compétent est celui auquel l'employeur adresse sa demande d'homologation. Par délégation, la demande de validation de l'accord devra être adressée à la DIRECCTE par voie dématérialisée via le portail géré par l'agence de services et de paiement (ASP) : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/.

Titre Ier. Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, dans l'hypothèse d'un échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document, élaboré par l'employeur, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1er. Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours de l'établissement ou de l'entreprise à l'activité réduite pour le maintien en emploi, en conformité avec le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et sur ses perspectives d'activité, et mentionne :

- les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée pour chaque salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- les engagements en matière d'emploi ;
- les engagements en matière de formation professionnelle ;
- la date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 du titre Ier ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- la décision, prise par l'employeur, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. Le document mentionne ces efforts.

Le document, élaboré par l'employeur, est présenté pour information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Article 2. Précisions relatives au contenu du document

• 2.1. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

L'activité réduite peut concerner tous les salariés de l'entreprise, mais elle peut aussi se limiter aux salariés d'un ou plusieurs établissements, ou simplement aux salariés d'un ou plusieurs services ou unités de travail.

Le document indiquera si l'activité réduite pour le maintien en emploi est susceptible de concerner la totalité des salariés de l'entreprise ou, dans le cas contraire, les activités concernées.

Dans ce dernier cas, l'employeur justifiera, dans le document unilatéral, les raisons du recours à l'activité réduite pour chacune des activités. La réduction d'horaire sera identique en moyenne sur chaque mois pour tous les salariés d'une même catégorie affectés dans un même établissement.

Les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite sont autorisés à travailler chez un autre employeur pendant la durée de l'activité réduite dans le respect de leur obligation de loyauté et de non-concurrence, dans le respect des durées maximales de travail fixées par la loi et sous réserve que leur contrat de travail ne contienne pas une clause d'exclusivité.

• 2.2. Modalités de la réduction de la durée du travail

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale sur une période de 6 mois.

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail qui peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes ;
- une suspension d'activité, en indiquant les jours et/ ou semaines concernés.

La limite maximale visée au 2e alinéa du présent article peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le

document visé à l'article 1er du titre Ier, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale. En cas de dépassement, l'entreprise devra informer le CSE, lorsqu'il existe, ou les salariés au préalable.

L'employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins 7 jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

- 2.3. Indemnisation des salariés en activité réduite

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Toutefois le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité atteint 40 % pendant une période de 6 mois.

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continueront de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils seront placés en position d'activité réduite.

- 2.4. Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, le document unilatéral mentionnera les mesures applicables aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires afin de garantir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite.

Par exemple, le document unilatéral pourra prévoir une modération ou un plafonnement des dividendes, ou encore un gel des salaires des dirigeants.

- 2.5. Engagements sur l'emploi

Le document, adopté par l'employeur, après consultation du comité social et économique s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi, portant au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite.

L'entreprise doit notamment s'engager à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (art. L. 1233-3 du code du travail) des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités)

concernée(s) pendant une durée définie par le document et correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

• 2.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formation certifiante, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif « Pro-A » et du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial…). Ainsi, les entreprises s'engagent à donner suite à toute demande d'entretien et de formation.

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible, soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui sont disponibles dont les versements volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, autres …), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

• 2.7. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation peut être renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

• 2.8. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et le suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, et aux délégués syndicaux quand ils sont présents dans l'entreprise, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés par le dispositif ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Les employeurs transmettront par voie électronique au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au dispositif.

Un bilan de ces documents et accords sera effectué en CPPNI, tous les 6 mois.

Titre II. Dispositions diverses : durée, extension, révision et dénonciation

Article 3. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter du lendemain du jour de la parution au *Journal officiel de la République française* de son extension par arrêté ministériel, jusqu'au 30 juin 2025, date à laquelle il cessera de recevoir application.

Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1er du titre Ier élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, le 30 juin 2022 au plus tard.

Afin d'adapter le présent accord à l'évolution de la situation sanitaire et de la situation économique des entreprises de la branche, les parties signataires du présent accord conviennent expressément d'ouvrir une nouvelle négociation après un délai d'une année qui suivra son extension.

Article 4. Modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble des parties signataires.

Article 5. Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires du présent accord conviennent que son contenu ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6. Notification et dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 7. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020

Signataires

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC – Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.

ANNEXE. Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Globalement, les prévisions économiques indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de 2 ans. Avec la survenue de nouveaux phénomènes épidémiques à l'automne 2020, la reprise sera mécaniquement plus lente et l'activité des entreprises sera durablement atteinte.

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait se poursuivre pendant l'année 2021 et potentiellement jusqu'en ……

(Diagnostic à détailler.)

(NB : si l'activité réduite pour le maintien en emploi ne concerne pas la totalité des salariés de l'entreprise mais une ou plusieurs activités, il est nécessaire de justifier les raisons du recours à l'activité réduite pour chacune des activités.)

Le recours à l'activité partielle, qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC, a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise.

Cependant, ce dispositif a été modifié. Depuis, un dispositif spécifique d'activité réduite plus avantageux a été créé à compter du 1er juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés, ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaire dans la limite de 40 % de la durée légale du travail, sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant le 13 novembre 2020 un accord permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche (*en cas de présence d'un comité social et économique dans l'entreprise, ajouter : « et après consultation du comité social et économique [CSE] »)*, est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1er. Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif d'activité réduite, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2

Le dispositif d'activité réduite a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise ou de l'établissement …… *(à préciser)* :

- activités commerciales …… *(détailler les catégories d'activités et de salariés concernés)* ;
- fonctions supports …… *(détailler les catégories d'activités et de salariés concernés)* ;
- …… *(éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés)*.

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif d'activité réduite, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

(Paragraphe suivant non optionnel.)

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 2. Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi est sollicité du …… *(compléter)* au …… *(6 mois maximum [compléter])*.

Le recours au dispositif d'activité réduite au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l'article 9. Il ne pourra être recouru au dispositif d'activité réduite sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus jusqu'au *(préciser)*.

(NB. : la date à partir de laquelle l'employeur sollicite le bénéfice de l'allocation ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise à l'autorité administrative. Le dépôt du document unilatéral devra avoir été effectué au plus tard le 30 juin 2022.)

Article 3. Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

• 3.1. Engagements en termes d'emploi

(NB : les engagements pris en faveur de l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite.)

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise ou de l'établissement (préciser) est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

L'entreprise s'engage à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (art. L. 1233-3 du code du travail)

- ***option 1 :*** pour tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement …… *(à préciser)* ;
- ***option 2 :*** pour les catégories de salariés suivantes : …… *(à préciser)* pendant la période suivante : …… *(à préciser)*.

(NB : le document doit préciser les catégories de salariés concernés par l'engagement de ne pas recourir au licenciement économique et la durée de cet engagement, celle-ci correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.)

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

• 3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel de formation

(Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche.)

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial…).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif d'activité réduite qui réalise, pendant cette période, une ou plusieurs formations peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (l'Opcommerce), conformément aux critères et aux conditions définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche professionnelle du CDNA, ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-Formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières. Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

Article 4. Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1er sera réduit au maximum de *(x % - – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail sur une période de 6 mois)*.

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée maximum de 6 mois. La réduction de l'horaire peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

L'employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins 7 jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale.

Article 5. Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité réduite dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la

totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité réduite de l'entreprise.

L'indemnité horaire versée au salarié placé en activité réduite ne peut être inférieure à 8,03 €. Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

> **Réserve de l'arrêté d'extension :** « Le troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe est étendu sous réserve de l'évolution durant la durée d'application de l'accord d'une part du montant du SMIC horaire, qui, en application des textes relatifs à la rémunération mensuelle minimale (articles L. 3232-1 à L. 3232-9 du code du travail), déterminera le plancher horaire de l'indemnité versée au salarié, et d'autre part du montant du plancher horaire de l'allocation d'APLD versée à l'employeur, fixé par voie réglementaire. » (Arrêté d'extension du 8 février 2021. – Art. 1.)

L'assiette maximale de rémunération est plafonnée à 4,5 fois le Smic.

(Prévoir éventuellement le lissage de la rémunération.)

(NB : l'entreprise doit étudier la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. Le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité atteint 40 % pendant une période de 6 mois.)

> **Réserve de l'arrêté d'extension :** « Le cinquième alinéa de l'article 5 de l'annexe est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire. » Arrêté d'extension du 8 février 2021. – Art. 1.)

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continueront de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils seront placés en position d'activité réduite.

Article 6. Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Afin de garantir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite, l'entreprise prend les mesures suivantes applicables aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires : ***(à compléter)***.

Article 7. Modalités d'information des salariés, du comité social et économique (CSE), des organisations syndicales et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail…) de toutes les mesures d'activité réduite les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise…

(Paragraphe suivant et liste en cas de présence d'un CSE et/ou de délégués syndicaux dans l'entreprise.)

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE) et aux délégués syndicaux les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés par le dispositif ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise *(préciser)*.

Article 8. Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature ou le …… *(date)* ou le lendemain de son homologation par l'autorité administrative …… *(préciser)*.

Il s'applique jusqu'au …… *(préciser)*.

Article 9. Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

(Deux paragraphes suivants en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.)

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

(Paragraphe suivant en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.)

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 10. Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (courrier, e-mail…) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par courrier ou par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA :

CDNA, secrétariat de la CPPNI
45, rue des Petites-Écuries
75010 Paris
e-mail : contact@cdna.pro.

Fait à …… *(à compléter)*, le …… *(à compléter)*.

(Signature.)

ACCORD du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

Étendu par arrêté ministériel du 1er avril 2022, publié au JORF du 13 avril 2022.
Entré en vigueur le 13 avril 2022 pour une durée indéterminée.

Préambule

La branche des commerces de détail non alimentaires regroupe 12 000 entreprises qui emploient 80 000 salariés.

La branche regroupe des activités qui ont en commun la nécessité d'organiser le travail pour répondre à de fortes variations du chiffre d'affaires et de fréquentation de la clientèle, dans la journée, dans la semaine, dans le mois ou dans l'année.

99,2 % des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés et la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer des normes relatives à la pratique du temps partiel et au recours aux contrats à durée déterminée.

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires ont souhaité définir par un accord de branche des modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel et des dispositions spécifiques relatives au recours aux contrats à durée déterminée.

L'objectif principal de l'accord est de permettre aux entreprises de faire face à d'importantes variations d'activité tout en prenant en compte les demandes et les attentes des salariés.

Les signataires du présent accord ont convenu des mesures suivantes :

Article 1. Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1er du chapitre I « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2. Dispositions relatives au travail à temps partiel

En 2019, les salariés à temps partiel représentaient 26 % des effectifs de la branche (source : Observatoire prospectif du commerce).

● *2.1. Définition*

On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

• *2.2. Conditions de mise en place*

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet.

La mise en place d'horaires à temps partiel doit être effectuée après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail, et notamment l'article L. 3123-6 du code du travail.

• *2.3. Durée minimum du travail*

Conformément aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, les parties signataires fixent la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel au sein de la branche à 24 heures, sauf dans les cas prévus par la loi pour lesquels cette garantie ne s'applique pas.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale (article L. 3123-27 du code du travail).

Les étudiants de moins de 26 ans peuvent se voir fixer une durée inférieure compatible avec la poursuite de leurs études.

L'employeur devra informer chaque année les représentants du personnel s'il en existe sur le nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

• *2.4. Heures complémentaires*

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle.

Conformément à l'article L. 3123-21 du code du travail, les heures complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure complémentaire.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 3123-20 du code du travail, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent que les heures complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Dans le cas où le salarié effectue régulièrement des heures complémentaires, il est possible d'ajouter à l'horaire moyen prévu dans son contrat la différence entre ce dernier et l'horaire moyen réellement effectué.

L'horaire moyen du salarié est ainsi modifié dans les cas suivants :

– Pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée du travail prévue dans son contrat. Cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat que le salarié peut refuser. Le recours aux heures complémentaires que le salarié accepte ou refuse la proposition d'augmenter sa durée contractuelle du travail, se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

• *2.5. Augmentation temporaire du temps de travail par avenant*

Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, sous réserve de son accord.

Les heures de travail déterminées par l'avenant seront majorées de 10 %. Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant constitueront des heures complémentaires majorées à 25 %.

L'avenant doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

Cette possibilité est toutefois limitée à 6 avenants par salarié et par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés. Les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures, et la durée cumulée annuelle de ces avenants est limitée à 20 semaines maximum.

Seuls les salariés à temps partiel volontaires sont prioritairement désignés comme pouvant bénéficier d'une augmentation temporaire du temps de travail.

L'employeur arbitre entre les salariés à temps partiel volontaires selon sa structure, en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions occasionnant l'utilisation desdits avenants.

Lorsque plusieurs candidatures correspondent à la qualification sollicitée, une priorité sera donnée aux salariés ayant le plus petit volume d'heures. En cas d'égalité, le choix devra être effectué en fonction de critères objectifs tels que l'ancienneté.

• *2.6. Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel*

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent :

– les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

– les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage, d'appel à candidatures ou tout autre moyen de communication.

Les salariés peuvent prendre l'initiative de manifester par écrit leur souhait.

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Tout emploi à temps plein ou à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité à ces salariés, pour autant que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permette d'occuper cet emploi. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion maximum de 8 jours calendaires à partir de la proposition formulée par écrit par l'employeur pour accepter ou refuser le poste créé ou vacant.

En cas de pluralité de candidatures pour un même emploi, l'employeur est libre de choisir entre les intéressés, dans la mesure où il motive son choix par des éléments objectifs dans un délai maximum de 8 jours calendaires après la réception de toutes les candidatures.

● *2.7. Transformation d'un temps plein en un temps partiel choisi*

Le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'une transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel choisi.

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser :

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire ;

et être adressée 6 mois au moins avant cette date.

Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter.

Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il le peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les nouvelles modalités du contrat de travail à temps complet ou à temps partiel.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article précédent.

Article 3. Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée

En 2019, 11 % des salariés de la branche étaient en contrat à durée déterminée (source : Observatoire prospectif du commerce).

Les signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin de faire face aux variations importantes de l'activité des commerces de détail non alimentaires, les parties signataires conviennent de prendre deux mesures qui dérogent aux règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du code du travail, les parties signataires conviennent de supprimer le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée pour motif de surcroît temporaire d'activité.

Article 4. Dispositions particulières pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5. Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes sous réserve des clauses pour lesquels la loi exige un accord étendu et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 septembre 2021

Signataires

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.

ANNEXE 4.
ACCORDS FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD du 11 décembre 2015 sur la création du certificat de qualification professionnelle interbranches Vendeur conseil en magasin (CQPI VCM) dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517). Première adaptation aux secteurs Droguerie/Équipement du foyer/Bazar

Étendu par arrêté ministériel du 3 juin 2016, publié au JORF du 11 juin 2016.
Entré en vigueur le 11 décembre 2015 pour une durée indéterminée.

Préambule

Le certificat de qualification professionnelle est une attestation délivrée par la branche reconnaissant la qualification du titulaire dans un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la branche concernés.

Prenant en considération, les compétences du référentiel professionnel activités et compétences du certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) Vente conseil en magasin (VCM), les partenaires sociaux de la branche ont constaté qu'elles sont omniprésentes dans la branche CDNA.

Les compétences clés inscrites dans le référentiel métier des commerces de détail non alimentaires pour le métier de « vendeur/vendeuse » couvrent les 7 domaines de compétences inscrites au référentiel professionnel du CQPI Vente conseil en magasin.

L'actualisation de la cartographie de la branche CDNA réalisée en avril 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en équipement du foyer et bazar et celui particulier de la droguerie.

La cartographie du CDNA est notamment disponible en ligne sur le site de l'Observatoire de branche www.forco.org/branche/ObservatoireprospectifDuCommerce.

Au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires, le secteur droguerie, équipement du foyer et bazar représenté par la Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar, a souhaité mettre en œuvre le certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) « Vendeur conseil en magasin ».

Afin de répondre aux besoins des entreprises mis en évidence par l'étude d'opportunité préalable réalisée, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) de la branche a validé cette action.

Diagnostic préalable et étude d'opportunité

Préalablement à la mise en place du CQPI, pour confirmer sa pertinence dans les secteurs concernés, la CPNEFP a commandité une étude d'opportunité à l'Observatoire prospectif de la branche près le FORCO avec l'appui du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Dans la droguerie, l'équipement du foyer et le bazar, il n'y a pas de formation obligatoire. Les formations initiales les plus fréquentes à ce poste sont CAP Vente, BEP Vente action marchande, BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers, Bac Pro Commerce, BTS Management des unités commerciales, BTS Action commerciale, Titres professionnels Vendeur conseil en magasin, Employé commercial en magasin, Vendeur spécialisé en magasin, Vendeur conseiller commercial.

Il existe encore quelques certifications qui ciblent ce métier de manière spécifique : mentions Vendeur conseil en produits techniques pour l'habitat (MC4), Vente technique pour l'habitat (MC5),

BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers du ministère de l'Éducation nationale. Ces certifications ne permettent pas de répondre en nombre aux besoins des entreprises du secteur.

Partant du constat qu'environ 80 % des effectifs « vendeurs/vendeuses » ne seraient titulaires d'aucun diplôme du commerce (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparaît que les nombreux autodidactes recrutés auraient grâce à l'apport du CQPI un moyen de reconnaissance de leurs acquis adapté à leur secteur d'activité. Selon les entretiens réalisés dans la branche, près de 2/3 de ces salariés sans qualification dans le commerce seraient intéressés par une formation certifiante leur permettant de reconnaitre leurs acquis et de sécuriser leur parcours professionnel.

La branche a déjà mis en place un CQP Vendeur conseil en magasin spécialisé jeux jouets.

Le développement du CQP en tant que référentiel de formation, présente un nombre d'heures demandé en « cours théorique » plus difficilement adaptable aux très petites entreprises des secteurs de droguerie, équipement du foyer, bazar. Le choix s'est ainsi porté sur un CQP évaluant les acquis de l'expérience des candidats plus en rapport avec les besoins opérationnels des magasins et le potentiel de candidats.

Selon les informations issues du rapport de branche, le secteur équipement du foyer, droguerie, bazar représente près de 50 % des salariés ; on estime, selon différents croisements, que 65 % seraient des vendeurs/vendeuses.

La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de recrutent justifient un besoin fort de formations diplômantes déployables largement en volume et géographiquement. Ainsi le CQPI VCM, une fois décliné au secteur équipement droguerie bazar apparaît comme le moyen le plus pertinent de reconnaissance des acquis des salariés concernés et contribue à pallier en partie au déficit de profils au recrutement.

Par ailleurs, les professionnels des secteurs jugent aujourd'hui absolument indispensable de transmettre les savoirs et les savoir-faire dans ces métiers, notamment le secteur de la droguerie, dont les transmissions d'entreprises apparaissent souffrir tant de la conjoncture économique et que d'un manque d'image attractive pour les jeunes.

Article 1. Champ d'application

La reconnaissance du CQPI VCM équipement du foyer/droguerie/bazar concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche du CDNA convention collective nationale IDCC 1517.

Article 2. Description du métier

En premier lieu, présenter un fort intérêt pour le secteur d'activité ainsi que des bonnes aptitudes relationnelles et une première expérience dans la vente sont en général les prérequis pour l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dans la branche.

Le vendeur en « droguerie, équipement du foyer ou bazar » a la spécificité de commercialiser une grande diversité de produits dont certains particulièrement techniques en droguerie par exemple. La difficulté réside alors dans le nombre important de références dont il faut maîtriser les caractéristiques et les bénéfices.

Pour répondre à la demande croissante des consommateurs en conseils personnalisé, la qualité d'écoute et l'expertise deviennent cruciales. Il s'agit de démontrer l'intérêt d'acheter des produits parfois un peu plus chers mais de meilleure qualité et plus adaptés à leurs besoins.

Par ailleurs pour sélectionner le produit qui s'adaptera le mieux à l'usage du client dans son quotidien, à son domicile, il est également demandé aux vendeurs, vendeuses de réaliser des démonstrations de produits. Cela permet d'attirer et de rassurer les clients qui ont besoin d'évaluer et comprendre les articles et leur utilisation potentielle dans leur contexte avant de se lancer dans un achat.

Enfin, le client de plus en plus présent sur internet a tendance à comparer les produits. Le vendeur adopte un rôle de conseil ; il accompagne son client dans cette recherche en ligne et l'oriente. Pour ce faire, il fait appel à la maîtrise des supports mobiles de navigation en ligne et à une connaissance large des gammes de produits.

Ces compétences appliquées à des domaines pointus et à des produits parfois très techniques, souvent régis par des règlementations spécifiques car destinés à un usage de particuliers à leur domicile sont rares. Il est souvent difficile de recruter des profils prêts pour exercer ce poste.

La montée en compétences se fait alors souvent en interne, encadrée par des vendeurs plus expérimentés.

Des entretiens et l'organisation de groupes de travail avec des professionnels de la branche (chefs d'entreprise, responsables ressources humaines, responsables formation) a permis d'aboutir à la formation du référentiel de compétences et des métiers décliné au niveau des secteurs droguerie/équipement du foyer/bazar.

Article 3. Référentiel activités et compétences

Un référentiel activités et compétences (RAC) a été élaboré et décliné au niveau de la branche du commerce de détail non alimentaire pour les secteurs Droguerie/Équipement du foyer/Bazar à partir du référentiel professionnel du CQPI VCM validé par le Comité CQPI et selon les principes de la charte.

Le référentiel adapté aux secteurs figure en annexe du présent accord.

Article 4. Public visé par le CQPI VCM Droguerie/Équipement du foyer/Bazar

Tous les salariés de la branche qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou déterminée souhaitant compléter et/ou valider une expérience professionnelle peuvent accéder directement ou après un parcours de formation au CQPI VCM ainsi que les nouveaux entrants souhaitant intégrer le secteur d'activité en contrat de professionnalisation. Pour ces derniers, la validation a lieu en l'issue du parcours.

Il n'y a pas de durée minimum d'expérience professionnelle requise. Il est cependant souhaitable que le candidat ait un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles avec une première expérience dans la vente.

Hors demandeurs d'emploi, les candidatures extérieures sont admises, les demandes seront examinées par la CPNEFP pour acceptation, sous réserve de financement.

Article 5. Positionnement dans la convention collective nationale de la branche

Le « certificat de qualification professionnelle (CQP) Vendeur conseil en magasin Droguerie/Équipement du Foyer/Bazar est un titre attestant dans les conditions définies ci-après la qualification obtenue dans la branche pour les métiers relevant de l'Équipement du foyer, Bazar et Droguerie.

L'acquisition de ce CQP permet au titulaire d'accéder au minimum au niveau 3 de la convention collective nationale du commerce de détail non alimentaire (brochure n° 3251 – IDCC 1517).

Article 6. Organisation des évaluations

Compte tenu de la diversité des entreprises et de leur taille, l'évaluation des compétences acquises par le candidat au CQP est réalisé soit :

- par un évaluateur externe issu d'un organisme évaluateur habilité par la CPNEFP ;
- par un binôme composé d'un évaluateur externe et d'un évaluateur interne à l'entreprise.

L'entreprise retient la modalité la mieux adaptée à sa taille et son organisation.

L'évaluateur externe est garant du déroulement des évaluations et des objectifs d'évaluation, dans le respect des procédures prescrites par la CPNEFP. L'évaluateur interne choisi est reconnu pour son expertise métier et sa connaissance des spécificités de l'entreprise. Il participe à la contextualisation des outils et à l'évaluation. Pour assurer son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des outils de positionnement.

Selon un cahier des charges, la CPNEFP habilite des organismes en tant qu'évaluateur externe pour une durée de 3 ans.

Tout organisme souhaitant être habilité par la branche, adresse un dossier à la CPNEFP.

Le premier organisme évaluateur retenu pour 3 ans par les professionnels des secteurs concernés est le :

CIEFA (Centre InterEntreprises de Formation en Alternance)
Groupe IGS
12, rue Alexandre de Parodi
75010 PARIS

Durant la phase d'expérimentation, à compter du 1er trimestre 2016, deux sessions seront organisées au cours de chacun des semestres ; les dates d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, seront arrêtées par le CIEFA www.ciefa.com sur ses différents campus.

Article 7. Outils d'évaluation

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est inscrit à l'une des sessions annuelles.

Pour mieux appréhender les compétences acquises par le candidat, un dispositif d'évaluation multimodal est mis en place à travers l'utilisation de 4 outils :

- **Un livret du candidat** pour recueillir les informations sur le parcours professionnel du candidat, ses expériences et ses savoirs de base ;

- **Un questionnaire technique** pour évaluer les connaissances théoriques et techniques utiles au métier ;
- **Une mise en situation/observation** pour évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
- **Un entretien final** pour vérifier la maîtrise des compétences non validées lors des précédentes étapes d'évaluation.

Ces outils d'évaluation ont été contextualisées aux situations professionnelles réelles des secteurs concernés par le présent accord.

L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du candidat s'effectue via une grille de restitution complétée par l'organisme évaluateur externe.

En amont du positionnement, un guide de préparation est remis au candidat au CQPI. Ce guide présente :

- le parcours pour accéder au CQPI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
- les activités et compétences du référentiel du CQPI à maîtriser pour obtenir le certificat.

Article 8. Jury paritaire et délivrance du CQPI

Le Jury paritaire est une émanation de la CPNEFP, composé à parts égales de représentants des collèges « salariés » et « employeurs ». Il :

- délibère sur l'attribution du CQPI aux candidats au regard des dossiers présentés par les organismes évaluateurs externes ;
- délivre les certificats aux candidats.

Il s'assure également du respect des procédures et de la qualité de la démarche mise en œuvre par les organismes évaluateurs externes.

Un président de jury paritaire est désigné à l'ouverture de chaque séance.

Le jury paritaire se prononce :

- soit sur la validation totale du CQPI si les candidats sont admissibles sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se voient alors délivrer un certificat d'obtention du CQPI ;
- soit sur une validation partielle si les candidats sont admissibles seulement sur une partie des compétences exigées. Les candidats se voient alors remettre une attestation de compétences. Ils conservent le bénéfice des compétences acquises pendant 5 ans pour se présenter de nouveau à une validation totale du CQPI.

Le cas échéant, le jury pourra décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur interne avant de décider ou non de délivrer le CQPI.

Le jury peut émettre des suggestions de formation complémentaire.

Article 9. Parcours de développement des compétences

Dans le cas où un candidat ne valide pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un parcours de développement des compétences.

Si un parcours de formation est nécessaire, l'entreprise choisit librement l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est choisi comme organisme de formation, l'évaluateur ne peut être formateur.

L'organisme de formation choisi par l'entreprise n'a pas besoin d'être habilité par la branche.

Article 10. Financement et prise en charge

Dans le cadre des dispositifs emploi-formation mobilisables, les frais relatifs aux actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du candidat pourront être pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.

Le forfait horaire destiné à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des frais éventuels de déplacement et d'hébergement des candidats à la charge par l'employeur sera déterminé par la section professionnelle paritaire ou à défaut par le conseil d'administration de l'OPCA.

> **Réserve de l'arrêté d'extension :** « Le deuxième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 juin 2016. – Art. 1.)
> **Commentaire :** L'article R. 6332-16 du code du travail n'est plus en vigueur. Les conditions de prise en charge des actions de formation fixées par les sections paritaires professionnelles des branches sont soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'opérateur de compétences (OPCO), dans les conditions fixées par son accord constitutif (art. R. 6332-8).

Pour la première session, un avenant au présent accord précisera le taux horaire et les limites fixées dans le respect de l'équilibre des fonds de la branche gérés par le FORCO.

Article 11. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'*article 6 du chapitre I « Clauses générales »* de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

> **Commentaire :** À la suite de la révision de la convention collective nationale, les dispositions en matière d'égalité professionnelle et salariale sont désormais visées par l'article 3 du chapitre I.

Le présent accord permet de garantir l'accès au CQPI VCM de façon identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Article 12. Dispositions diverses

• *12.1. Adhésion à la charte du CQPI*

Pour la mise en œuvre du CQPI, les signataires précisent que la branche est représentée pour le collège « employeurs » par le syndicat professionnel GROUPE DES 10/CDNA qui adhère dans ce cadre à la charte CQPI.

● *12.2. Durée et prise d'effet de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il pourra être revu et ajusté en fonction de l'évolution des secteurs d'activité concernés.

● *12.3. Correspondance*

Pour tout ce qui concerne le présent accord ou demande du cahier des charges d'habilitation en tant qu'organisme évaluateur, la correspondance doit être adressée à :

Monsieur le Président
CPNEFP
GROUPE DES 10/CDNA
45, rue des Petites-Écuries – 75010 PARIS

● *12-4. Durée et entrée en vigueur du présent accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

● *12-5. Dépôt et notification*

À l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, *L. 2231-7*, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

● *12-6. Extension*

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe : **Référentiel activités compétences CQPI Vendeur conseil en magasin adapté aux secteurs équipement du foyer/droguerie/bazar**.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015

Signataires

Pour les organisations patronales : Ensemble des organisations d'employeurs du Groupe des 10/CDNA.

Pour les organisations représentatives des salariés : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC.

ACCORD du 6 juillet 2017 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle interbranches Vendeur conseil en magasin (CQPI VCM) dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517). Adaptation au secteur de la Maroquinerie

Étendu par arrêté ministériel du 29 juin 2018, publié au JORF du 5 juillet 2018.
Entré en vigueur le 6 juillet 2017 pour une durée indéterminée.

Préambule

Le certificat de qualification professionnelle est une attestation délivrée par la branche reconnaissant la qualification du titulaire dans un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la branche concernés.

Prenant en considération, les compétences du référentiel professionnel activités et compétences du certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) Vente conseil en magasin (VCM), les partenaires sociaux de la branche ont constaté qu'elles sont omniprésentes dans la branche CDNA.

Les compétences clés inscrites dans le référentiel métier des commerces de détail non alimentaires pour le métier de « vendeur/vendeuse » couvrent les 7 domaines de compétences inscrites au référentiel professionnel du CQPI Vente conseil en magasin.

L'actualisation de la cartographie de la branche CDNA réalisée en avril 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en maroquinerie.

La cartographie du CDNA est notamment disponible en ligne sur le site de l'Observatoire de branche www.forco.org/branche/ObservatoireprospectifDuCommerce.

Au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires, le secteur de la maroquinerie représenté par la Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage, a souhaité mettre en œuvre le certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) « Vendeur conseil en magasin ».

Afin de répondre aux besoins des entreprises, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) de la branche a validé cette action.

Diagnostic préalable

Dans la maroquinerie, il n'y a pas de formation obligatoire. Les formations initiales les plus fréquentes à ce poste sont CAP Vente, BEP Vente action marchande, BEP Métiers de la relations aux clients et aux usagers, Bac Pro Commerce, BTS Management des unités commerciales, BTS Action commerciale, Titres professionnels Vendeur conseil en magasin, Employé commercial en magasin, Vendeur spécialisé en magasin, Vendeur conseiller commercial.

Partant du constat qu'une grande majorité des effectifs « vendeurs/vendeuses » ne seraient titulaires d'aucun diplôme du commerce (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparaît que les nombreux autodidactes recrutés auraient grâce à l'apport du CQPI un moyen de reconnaissance de leurs acquis adapté à leur secteur d'activité.

La branche a déjà mis en place un CQP Vendeur conseil en magasin spécialisé jeux jouets.

Le développement du CQP en tant que référentiel de formation, présente un nombre d'heures demandé en « cours théorique » plus difficilement adaptable aux très petites entreprises du secteur de la maroquinerie. Le choix s'est ainsi porté sur un CQP évaluant les acquis de l'expérience des candidats plus en rapport avec les besoins opérationnels des magasins et le potentiel de candidats, tout comme l'a fait en 2015, la FFDB qui a créé un CQPI VCM adapté aux secteurs de la Droguerie, de l'Équipement du foyer et du Bazar.

La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de recruter, justifient un besoin fort de formations diplômantes déployables largement en volume et géographiquement. Ainsi le CQPI VCM, une fois décliné au secteur maroquinerie apparaît comme le moyen le plus pertinent de reconnaissance des acquis des salariés concernés et contribue à pallier en partie au déficit de profils au recrutement.

Par ailleurs, les professionnels des secteurs jugent aujourd'hui absolument indispensable de transmettre les savoirs et les savoir-faire dans ce métier, dont les transmissions d'entreprises apparaissent souffrir de la conjoncture économique.

Article 1. Champ d'application

La reconnaissance du CQPI VCM maroquinerie concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche du CDNA convention collective nationale IDCC 1517.

Article 2. Description du métier

En premier lieu, présenter un fort intérêt pour le secteur d'activité ainsi que des bonnes aptitudes relationnelles et une première expérience dans la vente sont en général les prérequis pour l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dans la branche.

Le vendeur en maroquinerie a la spécificité de commercialiser une diversité de produits : maroquinerie, bagagerie, petite maroquinerie et accessoires. Il doit maîtriser la connaissance des nombreux articles qui composent la boutique. Il rencontre les fournisseurs pour mieux appréhender les produits et leur fabrication. Il peut aussi être amené à réaliser de petites réparations.

Pour répondre à la demande des consommateurs en conseil personnalisé, la qualité d'écoute et d'expertise devient crucial, il doit être informé des dernières tendances, connaître les caractéristiques des produits, des marques, de leur histoire et des matières qui les composent afin de cibler au mieux les attentes des différentes clientèles. Ce service indispensable permet de se démarquer d'internet.

Des entretiens et l'organisation de groupes de travail avec des professionnels de la branche (chefs d'entreprise, responsables ressources humaines, responsables formation) a permis d'aboutir à la formation du référentiel de compétences et des métiers décliné au niveau du secteur de la maroquinerie.

Article 3. Référentiel activités et compétences

Un référentiel activités et compétences (RAC) a été élaboré et décliné au niveau de la branche du commerce de détail non alimentaire pour le secteur de la maroquinerie, à partir du référentiel professionnel du CQPI VCM validé par le Comité CQPI et selon les principes de la charte.

Le référentiel adapté aux secteurs figure en annexe du présent accord.

Article 4. Public visé par le CQPI VCM Maroquinerie

Tous les salariés de la branche qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou déterminée souhaitant compléter et/ou valider une expérience professionnelle peuvent accéder directement ou après un parcours de formation au CQPI VCM ainsi que les nouveaux entrants souhaitant intégrer le secteur d'activité en contrat de professionnalisation. Pour ces derniers, la validation a lieu à l'issue du parcours.

Il n'y a pas de durée minimum d'expérience professionnelle requise. Il est cependant souhaitable que le candidat ait un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles avec une première expérience dans la vente.

Article 5. Positionnement dans la convention collective nationale de la branche

Le « certificat de qualification professionnelle (CQP) Vendeur conseil en magasin Maroquinerie » est un titre attestant dans les conditions définies ci-après la qualification obtenue dans la branche pour les métiers relevant de la maroquinerie.

L'acquisition de ce CQP permet au titulaire d'accéder au minimum au niveau 3 de la convention collective nationale du commerce de détail non alimentaire (brochure n° 3251 – IDCC 1517).

Article 6. Organisation des évaluations

Compte tenu de la diversité des entreprises et de leur taille, l'évaluation des compétences acquises par le candidat au CQP est réalisé soit :

- par un évaluateur externe issu d'un organisme évaluateur habilité par la CPNEFP ;
- par un binôme composé d'un évaluateur externe et d'un évaluateur interne à l'entreprise.

L'entreprise retient la modalité la mieux adaptée à sa taille et à son organisation.

L'évaluateur externe est garant du déroulement des évaluations et des objectifs d'évaluation, dans le respect des procédures prescrites par la CPNEFP. L'évaluateur interne choisi est reconnu pour son expertise métier et sa connaissance des spécificités de l'entreprise. Il participe à la contextualisation des outils et à l'évaluation. Pour assurer son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des outils de positionnement.

Selon un cahier des charges, la CPNEFP habilite des organismes en tant qu'évaluateur externe pour une durée de 3 ans.

Tout organisme souhaitant être habilité par la branche, adresse un dossier à la CPNEFP.

Le premier organisme évaluateur retenu pour 3 ans par les professionnels des secteurs concernés est le :

CIEFA (Centre InterEntreprises de Formation en Alternance)
Groupe IGS
12, rue Alexandre Parodi
75010 PARIS

Durant la phase d'expérimentation, à compter du 2e semestre 2017, deux sessions seront organisées au cours de chacun des semestres ; les dates d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, seront arrêtées par le CIEFA www.ciefa.com sur ses différents campus.

Article 7. Outils d'évaluation

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est inscrit à l'une des sessions annuelles.

Pour mieux appréhender les compétences acquises par le candidat, un dispositif d'évaluation multimodal est mis en place à travers l'utilisation de 4 outils :

- **Un livret du candidat** pour recueillir les informations sur le parcours professionnel du candidat, ses expériences et ses savoirs de base ;
- **Un questionnaire technique** pour évaluer les connaissances théoriques et techniques utiles au métier ;
- **Une mise en situation/observation** pour évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
- **Un entretien final** pour vérifier la maîtrise des compétences non validées lors des précédentes étapes d'évaluation.

Ces outils d'évaluation ont été contextualisées aux situations professionnelles réelles du secteur concerné par le présent accord.

L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du candidat s'effectue via une grille de restitution complétée par l'organisme évaluateur externe.

En amont du positionnement, un guide de préparation est remis au candidat au CQPI. Ce guide présente :

- le parcours pour accéder au CQPI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
- les activités et compétences du référentiel du CQPI à maîtriser pour obtenir le certificat.

Article 8. Jury paritaire et délivrance du CQPI

Le jury paritaire est une émanation de la CPNEFP, composé à parts égales de représentants des collèges « salariés » et « employeurs ». Il :

- délibère sur l'attribution du CQPI aux candidats au regard des dossiers présentés par les organismes évaluateurs externes ;
- délivre les certificats aux candidats.

Il s'assure également du respect des procédures et de la qualité de la démarche mise en œuvre par les organismes évaluateurs externes.

Un président de jury paritaire est désigné à l'ouverture de chaque séance

Le jury paritaire se prononce :

- soit sur la validation totale du CQPI si les candidats sont admissibles sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se voient alors délivrer un certificat d'obtention du CQPI ;
- soit sur une validation partielle si les candidats sont admissibles seulement sur une partie des compétences exigées. Les candidats se voient alors remettre une attestation de compétences.

Ils conservent le bénéfice des compétences acquises pendant 5 ans pour se présenter de nouveau à une validation totale du CQPI.

Le cas échéant, le jury pourra décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur interne avant de décider ou non de délivrer le CQPI.

Le jury peut émettre des suggestions de formation complémentaire.

Article 9. Parcours de développement des compétences

Dans le cas où un candidat ne valide pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un parcours de développement des compétences.

Si un parcours de formation est nécessaire, l'entreprise choisit librement l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est choisi comme organisme de formation, l'évaluateur ne peut être formateur.

L'organisme de formation choisi par l'entreprise n'a pas besoin d'être habilité par la branche.

Article 10. Financement et prise en charge

Dans le cadre des dispositifs Emploi-Formation mobilisables, les frais relatifs aux actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du candidat pourront être pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.

Le forfait horaire destiné à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des frais éventuels de déplacement et d'hébergement des candidats à la charge par l'employeur sera déterminé par la section professionnelle paritaire ou à défaut par le conseil d'administration de l'OPCA.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Les mots "par la section professionnelle paritaire ou à défaut" sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté d'extension du 29 juin 2018 ; JORF du 5 juillet 2018, art. 1.)
Commentaire : L'article R. 6332-16 du code du travail n'est plus en vigueur. Les conditions de prise en charge des actions de formation fixées par les sections paritaires professionnelles des branches sont soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'opérateur de compétences (OPCO), dans les conditions fixées par son accord constitutif (art. R. 6332-8).

Pour la première session, un avenant au présent accord précisera le taux horaire et les limites fixées dans le respect de l'équilibre des fonds de la branche gérés par le FORCO.

Article 11. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'*article 6 du chapitre I « Clauses générales »* de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Commentaire : À la suite de la révision de la convention collective nationale, les dispositions en matière d'égalité professionnelle et salariale sont désormais visées par l'article 3 du chapitre I.

Le présent accord permet de garantir l'accès au CQPI VCM de façon identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Article 12. Dispositions diverses

• *12.1. Adhésion à la charte du CQPI*

Pour la mise en œuvre du CQPI, les signataires précisent que la branche est représentée pour le collège « employeurs » par le Syndicat professionnel CDNA qui adhère dans ce cadre à la charte CQPI.

• *12.2. Durée et prise d'effet de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il pourra être revu et ajusté en fonction de l'évolution des secteurs d'activité concernés.

• *12.3. Correspondance*

Pour tout ce qui concerne le présent accord ou demande du cahier des charges d'habilitation en tant qu'organisme évaluateur, la correspondance doit être adressée à

Monsieur le Président
CPNEFP
GROUPE DES 10/CDNA
45, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS

• *12.4. Durée et entrée en vigueur du présent accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

• *12.5. Dépôt et notification*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, *L. 2231-7*, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

• *12.6. Extension*

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe : **Référentiel activités compétences CQPI Vendeur conseil en magasin adapté au secteur maroquinerie**.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017

Signataires

Pour les organisations patronales : Ensemble des organisations d'employeurs du syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations représentatives des salariés : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC.

ACCORD du 14 février 2019 relatif à la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture » (Convention collective nationale n° 3251 – IDCC 1517)

Étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2019, publié au JORF du 13 décembre 2019.
Entré en vigueur le 14 février 2019 pour une durée indéterminée.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail non alimentaire (CDNA) ont créé par un accord du 6 octobre 2006 un certificat de qualification professionnelle (CQP) de « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets ».

12 sessions de formation, une chaque année, ont été organisées depuis cette date et environ 240 personnes ont obtenu ce titre professionnel.

L'objectif de cette formation, tel que défini dans cet accord en 2006 était le suivant : « Afin de répondre au mieux aux besoins de leurs clients, les entreprises de distribution spécialisée en jeux et en jouet ont besoin de renforcer les compétences de leurs vendeurs dans les domaines suivants : la connaissance de la clientèle, le rôle du jouet dans l'apprentissage et le développement des enfants, le merchandising, l'animation et la démonstration des produits, les comportements de vente… »

Depuis 2006, le marché du jeu et du jouet s'est profondément modifié. Auparavant les ventes sur internet n'existaient pas et le secteur se partageait entre le commerce spécialisé et la grande distribution.

Aujourd'hui les entreprises spécialisées du secteur ont besoin de se différencier des entreprises du e-commerce en plus de la grande distribution. Pour ce faire, elles doivent renforcer les compétences de leurs vendeurs en magasin car c'est un des éléments qui sera déterminant pour assurer leur pérennité et leur développement.

Face au phénomène de concentration des enseignes dans la distribution spécialisée et afin de renforcer l'employabilité des salariés du secteur, il est aussi apparu nécessaire d'élargir le champ de la formation aux secteurs des jeux vidéo et des articles de puériculture et de revoir le contenu du référentiel du CQP.

Le secteur d'activité des magasins spécialisés dans le domaine des jeux et jouets, des jeux vidéo et des articles de puériculture a plusieurs particularités :

- une très forte saisonnalité surtout dans les jouets et les jeux vidéo,
- la présence généralement, dans la vente de jeux, de jouets, et de jeux vidéo, de deux « clients » qu'il faut satisfaire : le parent (l'acheteur) et l'enfant (l'utilisateur),
- un rôle de conseil très marqué lié à l'importance du choix des jeux et des jouets dans le développement de l'enfant,
- des règles de sécurité déterminante dans le choix des articles de puériculture,
- une gamme de produit très diversifiée,
- des phénomènes de mode et de tendance à prendre en compte.

Les objectifs du nouveau CQP vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets sont les suivants :

- actualiser le référentiel d'activités et de compétences professionnelles au regard des évolutions du marché et répondre aux besoins en compétences nouvelles,
- élargir la formation aux secteurs des jeux vidéo et des articles de puériculture,
- prendre en compte l'environnement numérique
- structurer la certification en blocs de compétences professionnelles afin de mettre en conformité le CQP par rapport aux orientations de la loi sur la formation professionnelle pour permettre une individualisation des parcours et afin de faciliter l'accès à la certification
- réinscrire le CQP au RNCP

Vu les décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNEFP) les partenaires sociaux signataires décident de signer le présent accord qui annule et remplace l'accord du 6 octobre 2006.

Article 1. Objet de l'accord

Le présent accord entérine la création du CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ».

Article 2. Définition et positionnement dans la convention collective nationale de la branche

Le « certificat de qualification professionnelle (CQP) vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture » est une certification attestant dans les conditions définies ci-après la qualification obtenue dans la branche du commerce de détail non alimentaire (CDNA-IDCC 1517).

L'acquisition de ce CQP permet au titulaire d'accéder au minimum au niveau III de la convention collective nationale du commerce de détail non alimentaire.

Article 3. Qualification et objectifs visés par le CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture »

Rattaché au responsable d'un rayon, d'un point de vente ou d'un magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture, le vendeur a un rôle clé dans la relation client. Formé(e) aux techniques de ventes et à la compréhension des phases de développement de l'enfant, il possède également une bonne connaissance des tendances du marché des jeux et jouets, des jeux vidéo et des produits de puériculture afin de répondre aux attentes du client. Impliqué dans l'organisation du point de vente, il applique les techniques de merchandising relatives à l'univers des jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture. Il participe pleinement à la bonne tenue et à la valorisation du rayon, du point de vente, ou du magasin.

Afin de favoriser l'individualisation des parcours de formation, de faciliter l'accès à la formation et de renforcer la sécurisation des parcours professionnels, la certification est structurée en 5 blocs de compétences professionnelles inhérents aux activités réalisées par le vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture :

Le 1er bloc de compétences concerne la gestion de la relation client dans un environnement omnicanal en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Ce bloc regroupe les 8 compétences professionnelles suivantes :

1° Accueillir le client dans un magasin spécialisé de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture

2° Découvrir le client, ses attentes

3° Appréhender le parcours client en recherche de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture dans un environnement omnicanal

4° Rechercher des informations, renseigner le client sur les gammes de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture

5° Gérer les réclamations clients, les retours de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture

6° Gérer une situation client difficile

7° Participer à la politique de fidélisation client

8° Prendre congé du client

Le 2e bloc de compétences concerne la vente de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Il regroupe 10 compétences professionnelles :

1° Identifier les besoins du client en matière d'achats de jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

2° Appréhender les phases de développement de l'enfant et analyser les goûts et les envies de l'enfant

3° Conseiller et assister le client dans son (ses) choix dans un environnement phygital en l'orientant vers les jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture les plus adaptés à l'âge de l'enfant

4° Intégrer les notions de sécurité dans le conseil au client sur les articles de puériculture

5° Proposer des produits complémentaires ou additionnels, les services du magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

6° Argumenter l'offre produit proposée en expliquant le fonctionnement des jouets, les principes des jeux et jeux vidéo, les caractéristiques des articles de puériculture

7° S'assurer de la disponibilité des produits en cas de rupture dans le magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

8° Réaliser et conclure la vente des jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

9° Réaliser un service après-vente

10° Procéder à l'encaissement de la vente

Le 3e bloc de compétences concerne la gestion de l'approvisionnement des jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Il regroupe 6 compétences :

1° Participer à l'évaluation des besoins en anticipant les modes et tendances des jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture, l'évaluation des flux…

2° Participer à la réalisation des commandes des jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture

3° Réceptionner les livraisons et assurer la prise en charge des produits

4° Dispatcher et déplacer les produits au sein du magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

5° Effectuer les stockages des jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture en réserve

6° Assurer l'approvisionnement du rayon Participer à la réalisation des inventaires

Le 4e bloc concerne le merchandising et de la dynamique commerciale du magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Il comprend 6 compétences :

1° Participer à l'implantation des jeux et des jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

2° Assurer la théâtralisation de l'offre de jeux et de jouets, articles de puériculture

3° Mettre en œuvre des opérations commerciales, des actions promotionnelles les mieux adaptés aux désirs des enfants

4° Participer aux animations commerciales du magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

5° Faire des démonstrations de jeux et de jouets, jeux vidéo, d'utilisation d'articles de puériculture

6° Travailler en équipe

Le 5e bloc de compétences concerne le développement et la gestion commerciale du magasin spécialisé en jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Il regroupe 7 compétences :

1° Suivre les modes et tendances dans le domaine du jeu, du jouet et des jeux vidéo

2° Appréhender l'évolution du marché du jeu et du jouet, du jeu vidéo et des articles de puériculture

3° Assurer une veille concurrentielle sur les marchés du jeu, des jouets, des jeux vidéo, des articles de puériculture

4° Appréhender les objectifs commerciaux des magasins spécialisés jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture

5° Appréhender et renseigner les tableaux de bord

6° Appréhender les principaux indicateurs de performance

7° Autoévaluer ses pratiques pour améliorer sa performance commerciale

Article 4. Publics concernés

Le certificat de qualification professionnelle vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture s'adresse à des salariés en poste, à des demandeurs d'emploi, à des stagiaires en contrat de professionnalisation.

Le nouvel entrant dans le métier, sans expérience professionnelle ou en reconversion professionnelle suit l'intégralité de la formation en formation continue ou en alternance.

Le salarié en poste dans une entreprise du secteur d'activité jeux, jouets, jeux vidéo, articles de puériculture bénéficie, après positionnement, d'un parcours de formation individualisé. Il est dispensé de suivre les formations relatives aux blocs de compétences acquis ; sa formation est concentrée sur les blocs de compétences à acquérir. Il est cependant évalué sur l'ensemble des blocs de compétences.

Le salarié en poste ou demandeur d'emploi justifiant d'au minimum 1 an d'expérience en lien avec la certification visée peut demander à valider le CQP par la procédure de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Article 5. Organismes de formation

La CPNEFP du commerce de détail non alimentaire est compétente sur le choix des organismes de formation. Les organismes de formation, publics ou privés, assurant la formation de « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture » doivent être habilités par la CPNEFP sur le parcours pédagogique qu'ils dispensent à cet effet.

L'habilitation de l'organisme de formation délivrée par la CPNEFP est valable 3 ans.

Les organismes de formation doivent respecter le cahier des charges définis par la CPNEFP. Ils doivent construire un parcours pédagogique multimodal, individualiser les parcours de formation en fonction des acquis des candidats et définir un planning de formation en tenant compte des contraintes des entreprises en raison de leur activité.

Chaque année, chaque organisme de formation habilité transmet à la CPNEFP un bilan annuel des formations réalisées.

Article 6. Obtention de la certification

Pour obtenir la certification, le candidat doit valider chacun des blocs de compétences.

Un jury d'évaluation est constitué par l'organisme de formation ayant assuré la formation du candidat, est compose d'au moins 2 membres dont un formateur et un professionnel.

La CPNEFP informée au moins 2 mois à l'avance de l'organisation du jury d'évaluation et peut décider d'y envoyer un ou plusieurs représentants (un maximum par jury) pour contrôler le bon déroulé de l'évaluation.

Au regard des grilles d'évaluation et des avis émis par le jury d'évaluation, le jury paritaire se prononce sur la délivrance ou non du CQP. Dans ce dernier cas, il se prononce le cas échéant sur les blocs de compétences acquis par le candidat. Les blocs de compétences acquis le sont définitivement. Une attestation est alors remise au candidat.

Article 7. jury paritaire d'attribution du CQP

Les règles de constitution du jury paritaire du CQP sont identiques entre les différentes voies d'accès au CQP : par la voie de l'évaluation (après un parcours de formation continue, en contrat de professionnalisation) ou par l'expérience (VAE).

Les décisions d'attribution du CQP ou la validation partielle de certains blocs de compétence sont décidées en CPNEFP sur la base des grilles d'évaluation et des avis émis par le jury d'évaluation et éventuellement des avis émis par la commission de suivi.

Article 8. Obtention du CQP dans le cadre de validation des acquis de l'expérience

Dans le cas particulier de la validation des acquis de l'expérience, le candidat constitue un dossier déclaratif dans lequel il déclare son expérience professionnelle et personnelle en lien avec les 5 blocs de compétence du CQP. Le candidat est évalué par un jury évaluateur composé d'au moins 2 membres dont un formateur d'un des organismes de formation référencés n'ayant pas suivi le candidat dans le cadre de sa VAE et un professionnel sans liens professionnels avec le candidat.

Le jury propose à la CPNEFP d'accepter ou de refuser la validation ou peut proposer une validation partielle de certains blocs de compétence. Dans ce cas le jury formalise des préconisations afin de permettre au candidat d'acquérir les compétences manquantes.

Le jury transmet une information détaillée sur chacun des candidats, en précisant les raisons pour lesquelles il propose on non de valider le CQP ou les blocs de compétence afin de permettre à la CPNEFP de prendre la décision définitive de validation, de refus ou de validation partielle.

Article 9. Moyens de contrôle des jurys d'évaluation par la CPNEFP

La CPNEFP est informée au moins 2 mois à l'avance de l'organisation du jury d'évaluation qu'il s'agisse d'une formation continue, en alternance, dans le cadre d'un parcours individualisé ou dans le cadre de la VAE.

La CPNEFP peut décider d'y envoyer un ou plusieurs représentants (maximum un par jury) pour contrôler le bon déroulé de l'évaluation.

Le temps nécessaire au représentant pour se rendre sur le lieu du jury et pour suivre l'intégralité du processus d'évaluation est rémunéré par l'employeur qui peut se faire rembourser par le CDNA sur les fonds du paritarisme.

De même les frais de déplacement du représentant de son domicile au lieu d'évaluation sont pris en charge sur justificatifs par le CDNA.

Article 10. Création d'une commission de suivi

La CPNEFP créée une commission paritaire de suivi qui sera plus particulièrement chargée de contrôler le respect par les organismes de formation du cahier des charges, du bon déroulé des formations, du suivi des stagiaires et de l'organisation des jurys d'évaluation.

La commission de suivi transmettra ses avis et ses préconisations à la CPNEFP.

Elle sera composée de 4 membres, désignés pour 3 ans : 2 représentants des salariés et 2 représentants des employeurs.

Elle se réunira au moins 2 fois par an.

Article 11. Renouvellement, modification ou suppression du CQP

Le CQP « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture » est créé par la CPNEFP du commerce de détail non alimentaire pour une durée indéterminée. Le CQP est révisé tous les 5 ans. Dans ce cadre, il peut être :

- rénové sur demande de la CPNEFP au regard de l'évolution du métier et des besoins en compétences engendrés ;
- supprimé par la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Article 12. Financement et prises en charge

En fonction de l'évolution du cadre législatif et réglementaire, la CPNEFP détermine un montant de prise en charge incitatif afin de favoriser la formation des salariés du secteur et la reconnaissance de leur qualification professionnelle par l'attribution de ce CQP.

Ce montant tient compte du coût de l'organisme de formation ainsi que dans la mesure du possible des éventuels frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires.

Article 13. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ce CQP peut être revu et ajusté en fonction des besoins et de l'évolution du secteur économique.

Article 14. Adhésion

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 décembre 2019. – Art. 1.)

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 15. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Article 16. Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord est déposé à la direction générale du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire est aussi déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 17. Révision

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 décembre 2019. – Art. 1.)

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 18. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum, toute formation commencée devant aller à son terme.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

Article 19. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 14 février 2019

Signataires

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC – Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIÈRE – Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération du Commerce et des Services CGT.

ACCORD du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

Étendu par arrêté ministériel du 25 août 2020, publié au JORF du 5 septembre 2020.
Entré en vigueur le 1er octobre 2020 pour une durée indéterminée.
Modifié par l'avenant n° 1 du 10 juin 2021

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires évoluent dans un domaine en évolution perpétuelle.

Le commerce de détail non alimentaire est un secteur en forte mutation. La part du e-commerce ne cesse d'augmenter. Elle dépasse 20 % dans plusieurs de ses domaines d'activités. Comme l'indique l'étude réalisée par l'observatoire du commerce en 2019 sur l'impact du digital dans le commerce, « le digital transforme profondément les parcours d'achat, même lorsqu'ils sont réalisés dans des boutiques physiques qui sont devenus pour la plupart des points de vente hybrides digitaux et physiques ».

Les entreprises du commerce de détail non alimentaire et leurs salariés vont devoir, en permanence, faire évoluer leur niveau de compétences et de qualification afin de répondre aux défis du commerce de demain. Les emplois sont donc confrontés au risque d'obsolescence des compétences dans de nombreux métiers.

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

La loi a confié à la branche le rôle de déterminer les certifications professionnelles et les formations éligibles à la Pro-A ainsi que certaines de ses modalités de mise en œuvre, c'est ce qu'ont convenu les partenaires sociaux dans le présent accord :

Article 1. Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

Article 2. Objet et forme du dispositif de la Pro-A

Le dispositif de la Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion…) et identifier ses besoins de formation et qui est un moment opportun pour envisager une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Article 3. Les formations et certifications éligibles

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 25 août 2020. – Art. 1.)

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique défini par la branche.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Les termes "et dans le répertoire spécifique défini par la branche" sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 25 août 2020. – Art. 1.)

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'Observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail montre que le secteur du commerce de détail non alimentaire est en profonde mutation :

- La polyvalence des emplois et le poids de la machine au sens large dans les métiers du commerce vont se renforcer.
- Des compétences simples et complexes d'usage des outils digitaux vont se diffuser.
- La vente conseil en magasin évoluera demain dans un environnement où la connaissance du produit et la capacité à apporter un conseil technique seront de plus en plus assistées.

– Le directeur de magasin disposera de plus d'outils et son rôle évoluera vers plus d'animation et moins de contrôle.

Cette étude a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

– La gestion de la relation client
    - Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie
    - S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)
    - Fluidifier et personnaliser le parcours client
    - Développer l'information et le conseil client
    - Maîtriser les nouveaux codes de la relation client
    - Mieux connaître et interagir avec ses clients
– L'optimisation de la chaîne logistique
    - Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable
    - Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques
    - Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage
– Le management de proximité
    - Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement
    - Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises
    - Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ ¼ des salariés sans diplômes. Cela justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omnicanal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'Observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un

environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, à la forte mutation de l'activité de commerce de détail non alimentaire et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du CDNA a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de 4 familles de métiers stratégiques pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- La vente : Employé de commerce / Vendeur, conseiller vente / Manager d'un point de vente, responsable de magasin / Animateur de réseau
- La logistique : Agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire / Responsable d'équipe logistique / Responsable d'exploitation logistique
- Le merchandising : Responsable merchandiser / Visuel merchandiser / Merchandiser
- La data : UX designer / Data analyst, Data miner

Les personnes qui peuvent être touchées par les risques d'obsolescence peuvent occuper tous les niveaux et tous les statuts de la convention collective. Elles peuvent bénéficier du dispositif Pro-A dès lors qu'elles n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Le parcours de formation doit permettre l'acquisition d'une qualification visant une promotion ou une reconversion professionnelle. Dans tous les cas, il permet de répondre à l'obsolescence des compétences.

Lorsque la Pro-A vise une reconversion, elle peut aboutir à un changement de métier et/ou d'activité.

Les parties signataires ont confié à la commission professionnelle nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du CDNA, la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles.

La 1re liste de formations qui est annexée à cet accord, a été élaborée lors des réunions de la CPNEFP du 28 novembre 2019 et du 4 février 2020.

Cette liste sera actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche.

Article 4. Modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- Les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac Pro, DUT, BTS ou Licence professionnelle,
- Lorsque la nature de la qualification l'exige,
- Pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion,
- Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

À défaut la branche a fixé à 90 heures par salarié et par an ou 6 % du forfait pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures, le seuil à ne pas dépasser pour le temps de formation hors temps de travail.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- Les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac Pro, DUT, BTS ou Licence professionnelle,
- Lorsque la nature de la qualification l'exige,
    - Pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion
    - Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 5. Le tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la Pro-A ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;

– de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Article 6. Le financement

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, sur proposition de la CPNEFP (le plafond actuel est de 3 000 €).

Article 7. Dispositions particulières pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 8. Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris le 4 février 2020

Signataires

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC.

ANNEXE. Liste complémentaire des formations et certifications éligibles à la Pro-A

Accord étendu du 4 février 2021, modifié par l'avenant n° 1 du 10 juin 2021

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Accord
MÉTIERS DE LA VENTE						
Employé de commerce	CAP	Équipier polyvalent du commerce	34947	3	31-08-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP684)
	Titre professionnel	Employé commercial en magasin	8812	3	15-12-2022	Accord étendu du 04-02-2020
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3	14-10-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP28736)
Vendeur en magasin	BAC PRO	Métiers de l'accueil	32049	4	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	BAC PRO	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	32208	4	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	BAC PRO	Métiers du commerce et de la vente / option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	32259	4	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	13620	4	25-01-2023	Accord du 04-02-2020
	Titre	Vendeur conseiller commercial	23932	4	21-12-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	35233	4	16-02-2026	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP1893)
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	BTS	BTS Technico-commercial	4617	5	31-08-2022	Accord du 04-02-2020

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Accord
Vendeur en magasin (suite)	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	5	04-03-2024	Accord du 04-02-2020
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	23827	5	07-09-2021	Accord du 04-02-2020
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662	5	19-07-2021	Accord du 04-02-2020
Vendeur-technicien	CAP	Assistant technique en instruments de musique option : piano	815	3	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	CAP	Assistant technique en instruments de musique option : guitare	816	3	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	CAP	Assistant technique en instruments de musique option : instruments à vent	817	3	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	CAP	Assistant technique en instruments de musique option : accordéon	818	3	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	BMA	Technicien en facture instrumentale option pianos	913	4	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	BMA	Technicien en facture instrumentale option guitare	2727	4	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	BMA	Technicien en facture instrumentale option instruments à vent	914	4	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	BMA	Technicien en facture instrumentale option accordéon	417	4	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Accord
Manager/ responsable de magasin	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	5	23-07-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP32204)
	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5	24-04-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP13355)
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740	6	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060	6	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	DIPLOVIS	Responsable du marketing et du développement commercial	35025	6	31-08-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre	Chargé de marketing et promotion	34581	6	24-04-2023	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre RNCP	Chef de magasin	6577	6	07-08-2020	Accord du 04-02-2020
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6	21-12-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre	Responsable de communication	34919	6	14-09-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre	Responsable de la distribution	27365	6	18-12-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre	Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	31967	6	21-12-2022	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6	18-12-2022	Accord du 04-02-2020
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6	07-06-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre	Responsable du développement et du pilotage commercial	34524	6	30-03-2023	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384	6	04-10-2020	Accord du 04-02-2020

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Accord
Manager/ responsable de magasin (suite)	Titre	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	6	10-02-2023	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre	Responsable marketing et commercial	35540	6	19-04-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP28130)
	Titre	Responsable marketing et commercial	18000	6	21-07-2022	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6	21-12-2021	Accord du 04-02-2020
	Master	Marketing, vente	31501	7	31-08-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	34329	6	18-11-2022	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7	21-04-2022	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7	04-10-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre	Manager du développement commercial	34994	7	14-10-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre	Manager du marketing et de la stratégie commerciale	34806	7	23-07-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	7	17-04-2023	Accord du 04-02-2020
	Titre	Manager opérationnel d'activités	35585	7	19-05-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021
MÉTIERS DE LA LOGISTIQUE						
Agent logistique	BEP	Logistique et transport	7387	3	31-12-2021	Accord du 04-02-2020
	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	22689	3	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3	23-02-2024	Accord du 04-02-2020
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3	28-07-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3	28-07-2025	Avenant n° 1 du 10-06-2021

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Accord
Agent logistique (suite)	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	3	16-12-2023	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP28737)
	BAC PRO	Logistique	1120	4	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	4	21-04-2022	Accord du 04-02-2020
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5	01-01-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP12798)
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	5	08-03-2023	Accord du 04-02-2020
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992	6	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux	29988	6	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6	22-09-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6	07-09-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre	Responsable en logistique	34198	6	10-09-2024	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP26190)
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	26190	6	23-08-2020	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6	08-02-2021	Accord du 04-02-2020

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Accord
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique (suite)	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	7	31-08-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	7	08-02-2023	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats	23011	7	18-12-2022	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	32227	7	18-12-2023	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique – Supply chain (MS)	26948	7	04-10-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	14528	7	19-07-2022	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	27048	7	08-09-2021	Accord du 04-02-2020
MÉTIERS DU MERCHANDISING						
Merchandising	Titre RNCP	Décorateur merchandiser	23872	5	05-08-2022	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	5	18-11-2023	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP23651)
	Titre RNCP	Responsable visuel merchandiser	34790	6	23-07-2023	Avenant n° 1 du 10-06-2021 (renouvellement du RNCP23790)
MÉTIERS DE LA DATA						
La Data	Titre professionnel	Développeur web et web mobile	31114	5	01-09-2023	Avenant n° 1 du 10-06-2021
	Titre RNCP	Développeur web	13595	5	18-12-2021	Accord du 04-02-2020
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6	01-01-2024	Accord du 04-02-2020

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveau	Date d'échéance	Accord
La Data (suite)	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	6	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École internationale des sciences du traitement de l'information – spécialité génie mathématique	8987	7	01-01-2024	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustrations et animation	30719	6	24-05-2021	Accord du 04-02-2020
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	6	07-08-2022	Accord du 04-02-2020