



Journal Officiel
Bulletin Officiel des Conventions Collectives

Convention Collective

@ Actualisation permanente

Générée le 16 avril 2023

Commerces de gros

Brochure n° 3044

IDCC n° 0573



TISSOT
éditions
www.editions-tissot.fr

Note des Editions Tissot :

Les textes de cette convention collective sont les textes officiels connus de l'Editeur à la date de génération de ce document. Ils intègrent les derniers Bulletins Officiels des Conventions Collectives (BOCC), les derniers avis et arrêtés parus au Journal Officiel (JO) et les commentaires sous forme de notes de l'Editeur.

Selon l'article L. 122-4 du Code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement écrit et préalable de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque. La violation de ces dispositions constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du code sus nommé.

Copyright Editions Tissot - Tous droits réservés pour tous pays.

Les dernières mises à jour

Convention collective : Commerces de gros

29/03/2023 . **Formation professionnelle - BOCC 2023/10** : Accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

SOMMAIRE

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	14
SIGNATAIRES	18
REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE	19
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE de commerces de gros du 23 juin 1970	20
<i>TITRE Ier</i>	20
<i>TITRE II EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES SALARIÉS</i>	27
<i>TITRE III COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS</i>	29
<i>TITRE IV COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS</i>	31
<i>TITRE V CONTRAT DE TRAVAIL</i>	33
<i>TITRE VI DURÉE DU TRAVAIL</i>	36
<i>TITRE VII ABSENCES ET CONGÉS</i>	39
<i>TITRE VIII HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</i>	42
<i>TITRE IX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'EMPLOI</i>	44
A. - <i>FEMMES ET JEUNES TRAVAILLEURS</i>	44
B. - <i>FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	45
C. - <i>COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI</i>	45
CLASSIFICATION - ACCORD DU 5 MAI 1992	47
<i>Préambule</i>	47
I. - <i>PRINCIPES GÉNÉRAUX</i>	47
II. - <i>DESCRIPTION DU SYSTÈME</i>	47
1. <i>Pour permettre leur classement, tous les emplois reçoivent une définition concise les caractérisant par rapport aux critères classants énoncés plus loin.</i>	47
2. <i>Les critères classants sont de deux sortes :</i>	48
3. <i>Les emplois-repères sont rangés dans des filières et ordonnés en niveaux de qualification.</i>	48
4. <i>Dans chaque niveau, une progression des emplois matérialisée par des échelons est réalisée en fonction des critères classants complémentaires :</i>	49
5. <i>Pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :</i>	49
6. <i>Polyaptitude.</i>	50
7. <i>Seuils d'accueil.</i>	50
<i>Annexe A Liste des emplois repères avec leur définition</i>	50
<i>Annexe B Classement des emplois repères</i>	54
TITRE III - GRILLE DE SALAIRES MENSUELS	55

<i>IV. - GARANTIE D'ANCIENNETÉ (SECTEUR NON ALIMENTAIRE) ET GARANTIE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION (SECTEUR ALIMENTAIRE)</i>	55
<i>A. - Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire)</i>	55
<i>B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)</i>	56
<i>V. - MISE EN APPLICATION</i>	57
AVENANT I Cadres	58
<i>CLASSIFICATION DES CADRES</i>	60
AVENANT II Agents de maîtrise, techniciens	65
<i>SECTEUR ALIMENTAIRE</i>	65
<i>SECTEUR NON ALIMENTAIRE</i>	68
<i>Préambule</i>	68
AVENANT III Représentants	72
AVENANT IV Accord du 10 octobre 1984 relatif au personnel de livraison et de vente	73
<i>SECTEUR ALIMENTAIRE PÉRISSABLE</i>	73
AVENANT PARTICULIER « Produits surgelés-congelés-glaces » (avenant du 5 juillet 1993)	76
ACCORD DU 24 JUIN 1987 relatif au régime de retraite complémentaire dans le commerce de gros et de détail des produits congelés et surgelés	78
AVENANT PARTICULIER « Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries » (accord du 14 mars 1988)	80
FUSION DES BRANCHES	81
ARRÊTÉ DU 5 JANVIER 2017 portant fusion des champs conventionnels	81
ACCORD DU 30 OCTOBRE 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure	81
<i>ANNEXE : Grilles de correspondance entre les classifications de la CCN 3044 et de la CCN 3045</i>	85
ARRÊTÉ DU 27 JUILLET 2018 portant fusion des champs conventionnels	94
ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison	94
<i>Préambule</i>	94
<i>ANNEXE : Grilles de correspondance entre les classifications de la CCN 3044 et de la CCN 3047</i>	96
ACCORD DU 18 MARS 2019 relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison suite à la fusion avec la convention collective nationale des commerces de gros	111

<i>Préambule</i>	111
ARRÊTÉ DU 9 AVRIL 2019 portant fusion de champs conventionnels	112
ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros (n° 3044) et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 3033)	112
<i>Préambule</i>	112
<i>Annexe</i>	115
FORMATION PROFESSIONNELLE	174
ACCORD DU 6 FÉVRIER 1985	174
<i>Préambule</i>	174
ACCORD DU 9 FÉVRIER 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés	177
<i>AVENANT DU 24 MAI 1993 relatif au champ d'application de l'accord du 9 février 1993</i>	180
ACCORD COLLECTIF DU 14 DÉCEMBRE 1994 portant création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international	181
ACCORD DU 10 JUILLET 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	186
ACCORD DU 4 JUILLET 2002 Relatif aux objectifs de la formation professionnelle	189
ACCORD DU 5 MAI 2003 Sur le financement et la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation	192
ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2008 relatif à la CPNEFP	193
ACCORD DU 11 MAI 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	194
<i>Préambule</i>	194
LEXIQUE	204
ARRÊTÉ DU 29 MARS 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'oeuvre)	205
ANNEXE	205
ACCORD DU 21 JANVIER 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	208
<i>Préambule</i>	208
AVENANT N° 2 DU 4 NOVEMBRE 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	214
<i>Préambule</i>	214
ACCORD DU 24 JANVIER 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	215
PRÉAMBULE	216
CHAPITRE 1 - LES INSTANCES PARITAIRES RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	217

<i>CHAPITRE 2 - INSERTION DANS L'EMPLOI ET ALTERNANCE</i>	219
<i>CHAPITRE 3 - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</i>	223
<i>CHAPITRE 4 - OUTILS DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	228
<i>CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS DIVERSES</i>	231
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)	233
AVENANT DU 27 OCTOBRE 2003 Relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle technico-commercial en thermique du bâtiment	233
<i>ANNEXE I Fiche d'inscription</i>	243
<i>ANNEXE II Modules de la formation proposés par les centres</i>	246
<i>ANNEXE III</i>	250
<i>Grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles</i>	250
<i>Grille de critères pour l'évaluation du rapport</i>	252
<i>Grille de critères pour l'évaluation de la soutenance</i>	253
ACCORD DU 18 MAI 2010 relatif à la création de trois CQP dans le domaine de la vente	254
<i>ANNEXE I – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP relation commerciale à distance</i>	258
<i>ANNEXE II – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP vente itinérante</i>	264
<i>ANNEXE III – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP vente sur site</i>	270
ACCORD DU 26 JUIN 2014 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine du management commercial	276
<i>ANNEXE I - Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Responsable d'unité commerciale »</i>	279
<i>ANNEXE II – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Manager d'équipe sédentaire »</i>	287
<i>ANNEXE III – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Manager d'équipe itinérante »</i>	295
ACCORD DU 24 AVRIL 2017 relatif à la création de 2 CQP dans le domaine de la logistique	304
<i>ANNEXE I – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP chef d'équipe logistique</i>	307
<i>ANNEXE II – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP manager logistique</i>	315
PRÉVOYANCE	326
ACCORD DU 18 JANVIER 2010 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance	326
<i>PRÉAMBULE</i>	326
<i>1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES</i>	326
<i>2. CONTRAT NATIONAL DE RÉFÉRENCE</i>	330

3. INFORMATION DES ASSURÉS	333
4. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SUIVI DE LA PRÉVOYANCE	333
5. DURÉE ET MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION DE L'ACCORD	333
6. DATE D'EFFET	333
7. FORMALITÉS DE DÉPOT	334
8. EXTENSION	334
ANNEXE I - CONTRAT NATIONAL DE RÉFÉRENCE [Annexe exclue de l'extension car elle n'a pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale » au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 10 janvier 2011).]	335
ANNEXE II - GARANTIES OPTIONNELLES DE PRÉVOYANCE [Annexe exclue de l'extension car elle n'a pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale » au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 10 janvier 2011).]	347
PRÉRETRAITE	350
ACCORD DU 13 JUIN 1996 portant aménagement à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 sur la cessation d'activité de salariés d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de cotisations au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros	350
CHAMP D'APPLICATION	353
ACCORD DU 15 FÉVRIER 1996 portant avenant au champ d'application de la convention collective nationale	353
AVENANT N° 1 DU 26 NOVEMBRE 1996 à l'accord national du 15 février 1996 portant avenant au champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros	355
PARITARISME / NÉGOCIATION COLLECTIVE	357
ACCORD DU 8 MARS 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	357
<i>Préambule</i>	357
ACCORD DU 23 JUIN 2020 relatif au développement du dialogue social	360
<i>Préambule</i>	360
AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	365
ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2001 Relatif à l'ARTT	365
<i>Préambule</i>	365
TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES	365
TITRE II DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES RÉDUISANT LEUR TEMPS DE TRAVAIL À 35 HEURES	368

TITRE III DISPOSITIONS DIVERSES	377
TITRE IV BILAN, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD	379
SECTEUR ALIMENTAIRE	380
<i>ANNEXE I [Grille des salaires minima étendue sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année (arrêté du 31 juillet 2002).]</i>	382
ACCORD DU 17 AVRIL 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année	384
TRAVAIL DE NUIT	388
ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2002 Relatif au travail de nuit	388
<i>Préambule</i>	388
EMPLOI DES SENIORS / CONTRAT DE GÉNÉRATION	392
ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014 relatif au contrat de génération	392
<i>Préambule</i>	392
<i>ANNEXE I - Diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés</i>	399
<i>ANNEXE II - Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements</i>	399
EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	402
ACCORD DU 17 AVRIL 2013 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	402
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES	408
ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	408
<i>Préambule</i>	408
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES COVID-19	414
ACCORD DU 8 JANVIER 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)	414
<i>Préambule</i>	414
SALAIRES	422
ACCORD DU 2 MARS 2017 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2017	422
ACCORD DU 8 MARS 2018 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2018	424
ACCORD DU 27 FÉVRIER 2019 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2019	427
ACCORD DU 26 FÉVRIER 2020 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2020	430
ACCORD DU 12 JANVIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022	433
ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022	436
ARRÊTÉS D'EXTENSION	439

ARRÊTÉ DU 15 JUIN 1972 portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros et des textes qui lui sont annexés	439
ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 1972 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale de commerces de gros et les textes qui lui sont annexés	439
ARRÊTÉ DU 1ER OCTOBRE 1974 portant modification du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de commerces de gros et extension d'accords conclus dans le cadre de cette convention	440
ARRÊTÉ DU 21 AVRIL 1976 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale de commerces de gros et les textes qui lui sont annexés	440
ARRÊTÉ DU 21 JUILLET 1976 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale de commerces de gros et les textes qui lui sont annexés	441
ARRÊTÉ DU 22 FÉVRIER 1979 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de commerces de gros et des textes qui lui sont annexés	441
ARRÊTÉ DU 4 AVRIL 1980 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros	441
ARRÊTÉ DU 16 DÉCEMBRE 1980 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros	441
ARRÊTÉ DU 20 JUILLET 1981 portant modification de l'arrêté du 16 décembre 1980 portant extension de l'accord du 14 mai 1980 sur le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros	442
ARRÊTÉ DU 30 OCTOBRE 1981 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros	442
ARRÊTÉ DU 15 JANVIER 1982 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros	442
ARRÊTÉ DU 29 JUIN 1982 portant extension d'un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans certains commerces de gros	443
ARRÊTÉ DU 9 MAI 1983 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros	443
ARRÊTÉ DU 27 OCTOBRE 1983 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros	443
ARRÊTÉ DU 10 MAI 1984 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros	443
ARRÊTÉ DU 4 FÉVRIER 1985 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de commerces de gros	444
ARRÊTÉ DU 22 MARS 1985 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros	445
ARRÊTÉ DU 5 JUIN 1985 portant extension d'un accord national sur la formation professionnelle dans les commerces de gros	445

ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 1985 portant extension d'un accord modifiant le champ d'application d'un accord national sur la formation professionnelle dans les commerces de gros	445
ARRÊTÉ DU 20 JUIN 1988 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros	445
ARRÊTÉ DU 2 AOÛT 1988 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de commerces de gros	446
ARRÊTÉ DU 21 JUIN 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros	446
ARRÊTÉ DU 8 DÉCEMBRE 1989 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros	446
ARRÊTÉ DU 17 NOVEMBRE 1992 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros	447
ARRÊTÉ DU 27 AOÛT 1993 portant extension d'un accord national professionnel sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés et d'un avenant le complétant	447
ARRÊTÉ DU 16 DÉCEMBRE 1993 portant extension d'un avenant particulier (Produits surgelés, congelés, glaces) à la convention collective nationale de commerces de gros	447
ARRÊTÉ DU 11 OCTOBRE 1995 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	448
ARRÊTÉ DU 10 DÉCEMBRE 1996 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	448
ARRÊTÉ DU 14 FÉVRIER 1997 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros et relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS	449
ARRÊTÉ DU 21 MAI 1997 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	449
ARRÊTÉ DU 17 JUILLET 1998 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	449
ARRÊTÉ DU 20 JUILLET 2000 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	449
ARRÊTÉ DU 12 OCTOBRE 2000 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	450
ARRÊTÉ DU 3 DÉCEMBRE 2002 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	450
ARRÊTÉ DU 31 JUILLET 2002 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	450
ARRÊTÉ DU 11 JUIN 2003 portant extension d'un accord dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	452

ARRÊTÉ DU 2 DÉCEMBRE 2003 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	452
ARRÊTÉ DU 10 MAI 2004 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	453
ARRÊTÉ DU 11 JUILLET 2005 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	453
ARRÊTÉ DU 1ER DÉCEMBRE 2006 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros	453
ARRÊTÉ DU 7 OCTOBRE 2008 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	454
ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 2009 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	454
ARRÊTÉ DU 10 JANVIER 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	455
ARRÊTÉ DU 18 FÉVRIER 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011	455
ARRÊTÉ DU 2 DÉCEMBRE 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2011	455
ARRÊTÉ DU 29 MARS 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	456
ARRÊTÉ DU 11 OCTOBRE 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	456
ARRÊTÉ DU 7 NOVEMBRE 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	457
ARRÊTÉ DU 5 JANVIER 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	457
ARRÊTÉ DU 26 FÉVRIER 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015	458
ARRÊTÉ DU 29 JUIN 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015	458
ARRÊTÉ DU 20 NOVEMBRE 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015	458
ARRÊTÉ DU 7 AVRIL 2016 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	459
ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 octobre 2016	459
ARRÊTÉ DU 28 AVRIL 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	460

ARRÊTÉ DU 21 JUILLET 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	460
ARRÊTÉ DU 25 JUILLET 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	461
ARRÊTÉ DU 6 DÉCEMBRE 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017	461
ARRÊTÉ DU 15 FÉVRIER 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	461
ARRÊTÉ DU 29 NOVEMBRE 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	462
ARRÊTÉ DU 15 JANVIER 2019 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	463
ARRÊTÉ DU 20 FÉVRIER 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	463
ARRÊTÉ DU 16 AVRIL 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	464
ARRÊTÉ DU 25 SEPTEMBRE 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	465
ARRÊTÉ DU 6 MARS 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	465
ARRÊTÉ DU 12 AOÛT 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	466
ARRÊTÉ DU 25 AOÛT 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	466
ARRÊTÉ DU 6 NOVEMBRE 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	466
ARRÊTÉ DU 6 NOVEMBRE 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	467
ARRÊTÉ DU 18 DÉCEMBRE 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	467
ARRÊTÉ DU 5 FÉVRIER 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	468
ARRÊTÉ DU 18 FÉVRIER 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	468
ARRÊTÉ DU 22 FÉVRIER 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	469
ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	469

ARRÊTÉ DU 2 JUILLET 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	470
ARRÊTÉ DU 17 SEPTEMBRE 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	470
ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	471
ARRÊTÉ DU 3 JUIN 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	471
ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)	471

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective nationale des commerces de gros

Texte de base du 23 juin 1970 (*arrêté d'extension du 15 juin 1972*),

Modifié par :

Avenant du 6 avril 1971 (*arrêté d'extension du 15 juin 1972*);

Avenant du 17 février 1972 (*arrêté d'extension du 15 juin 1972*);

Avenant du 9 mai 1972 (*arrêté d'extension du 12 décembre 1972*);

Avenant « Classification » du 6 novembre 1972 (*arrêté d'extension du 1er octobre 1974*);

Accord du 11 octobre 1973 (*arrêté d'extension du 1er octobre 1974*);

Avenant du 28 février 1975;

Avenant du 13 juillet 1975;

Avenant du 1er décembre 1975 (*arrêté d'extension du 21 avril 1976*);

Avenant du 5 février 1976 (*arrêté d'extension du 21 juillet 1976*);

Avenant « Classification » du 4 février 1977;

Accord du 6 novembre 1978 (*arrêté d'extension du 22 février 1979*);

Avenant du 21 septembre 1979;

Avenant du 21 septembre 1979 (*arrêté d'extension du 4 avril 1980*);

Accord « Prime d'ancienneté dans le secteur non alimentaire » du 9 avril 1980;

Avenant du 1er mai 1980 à l'avenant « Cadres »;

Accord du 14 mai 1980 (*arrêtés d'extension du 16 décembre 1980 et du 20 juillet 1981*);

Avenant « Réduction du temps de travail » du 27 janvier 1981 (*arrêté d'extension du 15 janvier 1982*);

Avenant « Champ d'application » du 30 juin 1981 (*arrêté d'extension du 30 octobre 1981*);

Accord national « Aménagement et réduction du temps de travail » du 19 mars 1982 (*arrêté d'extension du 29 juin 1982*);

Avenant « Champ d'application » du 11 juin 1982;

Accord « Champ d'application » du 1er octobre 1982 (*arrêté d'extension du 30 décembre 1982*);

Avenant « Classification » du 15 janvier 1983 (*arrêté d'extension du 9 mai 1983*);

Avenant classification « Droguistes en gros » du 3 mars 1983 (*arrêté d'extension du 27 octobre 1983*);

Accord du 22 novembre 1983 (*arrêté d'extension du 10 mai 1984*);

Avenant particulier surgelés-congelés-glaces du 28 juin 1984 (*arrêté d'extension du 4 février 1985*).

Mise à jour des dispositions générales le 27 septembre 1984 (arrêté d'extension du 4 février 1985) :

Modifiée et complétée par :

Avenant « Personnel de livraison, secteur alimentaire périssable » du 10 octobre 1984 (*arrêté d'extension du 22 mars 1985*);

Accord « Formation professionnelle » du 6 février 1985 (*arrêté d'extension du 5 juin 1985*);

Accord du 26 septembre 1985 modifiant l'accord « Formation professionnelle » du 6 février 1985 (*arrêté d'extension du 12 décembre 1985*);

Accord « Retraite complémentaire » du 24 juin 1987;

Avenant « Retraite » du 10 février 1988 (*arrêté d'extension du 20 juin 1988*);

Avenant « d'adhésion » du 14 mars 1988 (*arrêté d'extension du 2 août 1988*);

Avenant particulier fleurs coupées, plantes vertes et fleuries du 14 mars 1988 (*arrêté d'extension du 2 août 1988*);

Avenant « Champ d'application » du 23 novembre 1988 (*arrêté d'extension du 21 juin 1989*);

Accord « Formation professionnelle (CHSCT) » du 10 juillet 1989 (*arrêté d'extension du 8 décembre 1989*);

Accord « Classifications et salaire conventionnel » du 5 mai 1992 (*arrêté d'extension du 17 novembre 1992*);

Accord « Formation professionnelle (participation au financement) » du 9 février 1993 (*arrêté d'extension du 27 août 1993*);

Avenant du 24 mai 1993 à l'accord du 9 février 1993 (*arrêté d'extension du 27 août 1993*);

Avenant particulier produits surgelés, congelés et glaces du 5 juillet 1993 (*arrêté d'extension du 16 décembre 1993*);

Accord collectif du 14 décembre 1994 portant création d'un organisme collecteur paritaire (formation professionnelle) ;

Accord de branche cadre (formation professionnelle) du 16 décembre 1994 (*arrêté d'extension du 11 octobre 1995*) ;

Accord « Champ d'application » du 15 février 1996 ;

Accord du 13 juin 1996 portant aménagement à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 (*arrêté d'extension du 10 décembre 1996*) ;

Avenant n° 1 « Champ d'application » du 26 novembre 1996 ;

Avenant n° 1 du 16 décembre 1996 (*arrêté d'extension du 14 février 1997*) ;

Accord « Salaires » du 17 janvier 1997 (*arrêté d'extension du 21 mai 1997*) ;

Accord « Champ d'application économique » du 14 mai 1997 (*arrêté d'extension du 20 juillet 2000*)

Accord du 10 juillet 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 17 juillet 1998*) ;

Accord « Salaires » du 1er mars 2000 ;

Avenant du 5 avril 2000 à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CMEFP (*arrêté à extension du 12 octobre 2000*) ;

Accord du 14 décembre 2001 relatif à l'ARTT (*arrêté d'extension du 31 juillet 2002*) ;

Accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 3 décembre 2002*) ;

Accord du 30 septembre 2002 relatif au travail de nuit (*arrêté d'extension du 11 juin 2003*) ;

Accord du 5 mai 2003 sur le financement et la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation (*arrêté d'extension du 2 décembre 2003*) ;

Avenant du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle technico-commercial en thermique du bâtiment (*arrêté d'extension du 10 mai 2004*) ;

Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle (*arrêté d'extension du 11 juillet 2005*) ;

Avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros (*arrêté d'extension du 1er décembre 2006*) ;

Avenant du 13 avril 2006 à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à l'accord RTT du 14 décembre 2001 (*arrêté d'extension du 11 décembre 2006*) ;

Accord « Salaires » du 17 novembre 2006 relatif aux rémunérations minima (*arrêté d'extension du 23 avril 2007*) ;

Avenant n° 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP (*arrêté d'extension du 7 octobre 2008*) ;

Accord du 13 novembre 2008 relatif à la CPNEFP (*arrêté d'extension du 27 avril 2009*) ;

Avenant du 11 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (*arrêté d'extension du 10 avril 2009*) ;

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2009 (*arrêté d'extension du 2 décembre 2009*) ;

Accord du 10 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors (*arrêté d'extension du 8 mars 2010*) ;

Accord du 18 janvier 2010 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance (*arrêté d'extension du 10 janvier 2011*) ;

Accord du 24 mars 2010 relatif aux salaires à compter du 1er avril 2010 (*arrêté d'extension du 26 août 2010*) ;

Accord du 18 mai 2010 relatif à la création de trois CQP dans le domaine de la vente (*arrêté d'extension du 18 février 2011*) ;

Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (*arrêté d'extension du 2 décembre 2011*) ;

Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 relatif à la classification (*arrêté d'extension du 2 décembre 2011*) ;

Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif à l'OPCA INTERGROS ;

Accord du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords (*arrêté d'extension du 30 mai 2012*) ;

Accord du 8 février 2011 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2011 (*arrêté d'extension du 6 juillet 2011*) ;

Accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2012 (*arrêté d'extension du 19 avril 2012*) ;

Avenant n° 1 du 23 février 2012 relatif à la commission paritaire nationale de validation des accords (*arrêté d'extension du 29 mars 2013*) ;

Avenant n° 1 du 23 février 2012 relatif à l'actualisation de la convention (*arrêté d'extension du 11 octobre 2013*) ;

Accord du 6 septembre 2012 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2012 (*arrêté d'extension du 21 décembre 2012*) ;

Accord du 12 février 2013 relatif aux salaires à compter du 1er février 2013 (*arrêté d'extension du 19 juillet 2013*) ;

Accord du 17 avril 2013 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*arrêté d'extension du 7 novembre 2013*) ;

Accord du 17 avril 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année ;

Avenant n° 1 du 23 janvier 2014 relatif au régime de prévoyance (*arrêté d'extension du 5 janvier 2015*) ;

Accord du 26 juin 2014 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine du management commercial (*arrêté d'extension du 26 février 2015*) ;

Accord du 17 décembre 2014 relatif au contrat de génération (*arrêté d'extension du 29 juin 2015*) ;

Avenant n° 2 du 3 mars 2015 relatif à la commission paritaire nationale de validation des accords (*arrêté d'extension du 20 novembre 2015*) ;

Accord du 3 mars 2015 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2015 (*arrêté d'extension du 18 juin 2015*) ;

Avenant n° 2 du 2 juillet 2015 relatif à la classification des cadres (*arrêté d'extension du 7 avril 2016*) ;

Avenant n° 2 du 2 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance (*arrêté d'extension du 7 avril 2016*) ;

Avenant n° 2 du 4 avril 2016 relatif au régime de prévoyance (*arrêté d'extension du 28 avril 2017*) ;

Accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (*arrêté d'extension du 10 novembre 2016*) ;

Avenant du 30 juin 2016 relatif au forfait annuel en jours (*arrêté d'extension du 15 février 2018*) ;

Avenant n° 3 du 27 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance (*arrêté d'extension du 25 juillet 2017*) ;

Accord du 2 mars 2017 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2017 (*arrêté d'extension du 21 juillet 2017*) ;

Accord du 24 avril 2017 relatif à la création de 2 CQP dans le domaine de la logistique (*arrêté d'extension du 6 décembre 2017*) ;

Accord du 30 octobre 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (*arrêté d'extension du 20 février 2019*) ;

Accord du 8 mars 2018 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2018 (*arrêté d'extension du 15 janvier 2019*) ;

Accord du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (*arrêté d'extension du 29 novembre 2018*) ;

Avenant du 18 avril 2018 relatif aux conventions de forfait annuel en jours (*arrêté d'extension du 16 avril 2019*) ;

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison (*arrêté d'extension du 18 décembre 2020*) ;

Avenant du 19 décembre 2018 relatif à l'incidence des absences dans les conventions de forfait annuel en jours (*arrêté d'extension du 6 mars 2020*) ;

Accord du 27 février 2019 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2019 (*arrêté d'extension du 25 septembre 2019*) ;

Accord du 18 mars 2019 relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison suite à la fusion avec la convention collective nationale des commerces de gros (*arrêté d'extension du 2 avril 2021*) ;

Avenant n° 4 du 20 novembre 2019 relatif au régime de prévoyance (*arrêté d'extension du 6 novembre 2020*) ;

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (*arrêté d'extension du 25 août 2020*) ;

Accord du 26 février 2020 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2020 (*arrêté d'extension du 12 août 2020*) ;

Avenant du 5 mai 2020 relatif à la négociation de branche, au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel (*arrêté d'extension du 5 février 2021*) ;

Accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social (*arrêté d'extension du 6 novembre 2020*) ;

Avenant du 22 septembre 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (*arrêté d'extension du 18 décembre 2020*) ;

Accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros (n° 3044) et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 3033) (*arrêté d'extension du 17 septembre 2021*) ;

Avenant n° 2 du 4 novembre 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (*arrêté d'extension du 18 février 2021*) ;

Avenant n° 4 du 4 décembre 2020 relatif au régime de prévoyance (*arrêté d'extension du 2 juillet 2021*) ;

Accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD) (*arrêté d'extension du 22 février 2021*) ;

Avenant n° 5 du 21 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance (*arrêté d'extension du 3 juin 2022*) ;

Accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 (*arrêté d'extension du 23 mai 2022*) ;

Accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022 (*arrêté d'extension du 12 décembre 2022*) ;

Accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (ex-syndicat général des commerces et industries du caoutchouc et des plastiques pour la branche plastique) ;

L'union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER) ;

La fédération française du cycle et motocycle ;

La fédération nationale de la décoration (ex-fédération nationale des droguistes en gros et ex-fédération nationale des syndicats de négociants en papiers peints et revêtements muraux) ;

La fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (FNAS) ;

L'union nationale du commerce en gros des fruits et légumes ;

La fédération nationale des syndicats de commerces en gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles ;

La chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique ;

La fédération des négociants techniques (FENETEC) ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;

Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon ;

La chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire ;

La fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ;

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits surgelés et des glaces (SYNDIGEL).

Syndicats de salariés :

La fédération des services CFDT ;

La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ;

La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

La fédération de l'alimentation CGT-FO ;

La fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

Adhésion :

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries en date du 14 mars 1988 ;

La fédération des commerces et des services UNSA (lettre du 6 décembre 2004).

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

Organisation professionnelle d'employeurs

(arrêté du 6 octobre 2021 - JO du 5 décembre 2021)

- Confédération française du commerce de gros et international (CGI)

Organisations syndicales

(arrêté du 6 octobre 2021 - JO du 14 novembre 2021)

- Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 32,29 %
- Confédération générale du travail (CGT) : 26,37 %
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 16,20 %
- Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 13,47 %
- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 11,67 %

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE de commerces de gros du 23 juin 1970

(Etendue par arrêté du 15 juin 1972)

TITRE Ier

Article 1er : Champ d'application

(Accord du 22 novembre 1983, modifié par accord du 27 septembre 1984, avenant du 14 mars 1988, avenant du 23 novembre 1988 et avenant du 14 mai 1997 [Avenant du 14 mai 1997 étendu par arrêté du 20 juillet 2000.], accord du 30 octobre 2017 [Accord du 30 octobre 2017 étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants dudit code relatifs aux règles de la dénonciation des accords (arrêté d'extension du 20 février 2019 – JO du 26 février 2019).] et accord du 11 décembre 2018) [Accord du 11 décembre 2018 entré en vigueur le 1er octobre 2019. Il est étendu par arrêté du 18 décembre 2020 – JO du 24 décembre 2020.]

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros et dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

NUMERO INSEE	CODE APE	
692	57-03	Commerce de gros et importations de fruits, de légumes et de fleurs à l'exception des opérations portant sur le houblon, les légumes secs et les pommes de terre ainsi que des activités d'expédition et d'exportation de fruits et légumes frais.
703-0	57-05	Commerce de gros des beurres, oeufs et fromages à l'exclusion : des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.
	57-06	Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.
718-0	58-11	Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.
732-2	58-04	Commerce de gros de matériel électrique et électronique.
733-2	59-10	Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

736-7	58-08	Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.
735-0	59-08	Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.
744-0	58-01	Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile.
768-0	58-10	Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flaconnages, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.
745-1	58-02	Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.
769	58-11-3	Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (SEITA), les objets spécifiquement pour fumeurs que pour les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.
769	58-06	Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.
		Commerce de gros et d'importation des produits et demi-produits en matière plastique :
	58-09 partiel	Articles d'hygiène et ménagers en plastique.
	58-12 partiel	Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.
	59-06 partiel	Matières plastiques et demi-produits plastiques.

	59-08 partiel	Matériaux de construction plastiques.
	59-10 partiel	Articles techniques en matières plastiques.
	58-09	Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien.
	58-09	Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitre et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie.
	58-11	Commerce et diffusion de la carte postale.
	58-12 et divers	
	Sans	Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées.
		A savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés.
		Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature APE.
		Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires (code NAF : 52.6 H) (ajouté par avenant du 14 mai 1997)
		Entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine
		Groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine
		Centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure

		Négociants-distributeurs de levure
		<p>Commerce de gros de textiles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commerce de gros de tissus pour l'habillement ; - Commerce de gros de linge de maison, rideaux et d'autres articles ménagers textiles : - Vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages ; - Vente en gros de linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine.
		<p>Commerce de gros de tapis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vente en gros de tapis et carpettes.
		<p>Commerce de gros de revêtements de sols :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vente en gros de moquettes.

Les numéros INSEE et les codes APE sont donnés à titre indicatif. Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

Article 2 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Article 3 : Révision

Au cours du processus de révision, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention dans le délai qu'elles se sont fixé pour aboutir.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salaires et classifications : conformément à la loi, les salaires sont négociés au moins une fois par an et, pour les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les parties signataires au moins une fois tous les 5 ans.

Article 4 : Dénonciation

La convention pourra être dénoncée partiellement ou totalement par l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis minimum de 3 mois.

Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur *[Article L. 132-8 du code du travail.]*

Les parties conviennent d'un délai de 1 mois pour engager les nouvelles négociations à la demande d'une des parties intéressées et d'un délai de 6 mois pour mener à bien les négociations consécutives à la dénonciation partielle ou totale.

Article 5 : Convention, accords et avantages acquis

La présente convention annule et remplace les accords ou conventions conclus antérieurement.

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention.

Des avenants d'entreprise seront notamment conclus de façon à garantir les avantages obtenus antérieurement à la présente convention par l'application d'accords ou de conventions locales ou départementales.

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

Article 6 : Adhésions ultérieures

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]*

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2261-3 du code du travail ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros.

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à un agrément des parties signataires de la convention.

Article 7 : Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

(modifié par avenant du 5 mai 2020) *[Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du 13 février 2021.]*

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salarié » comprenant des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- un collège « employeur » comprenant des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CGI (Confédération du commerce de gros et commerce international).

Les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire nationale (CPN) déjà existante est dorénavant appelée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et voit ses missions et son rôle élargis.

Elle est donc amenée à :

- négocier périodiquement sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer un suivi des accords de branche en matière de santé et de prévoyance ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCN n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, aux jours fériés, au repos hebdomadaire, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et des accords relevant de la branche. Elle peut être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Réunion en commission paritaire de négociation

La commission se réunira autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins 9 fois par année civile avec un préavis de 15 jours avant la date de la réunion.

Dans ce cadre, la CPPNI établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation actés dans le relevé de décision de la réunion paritaire du mois de décembre.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collèges et lorsque l'actualité le nécessite.

Etant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Réunion en commission paritaire d'interprétation et/ou de conciliation

Composition

La commission, dans le cadre de cette mission, est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant 4 représentants pour chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par 2 membres au plus par fédération ;
- un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Fonctionnement

La CPPNI peut être saisie pour interprétation ou pour conciliation par :

- une organisation syndicale ou professionnelle représentative relevant du périmètre de la convention collective des commerces de gros n° 3044 ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la CPPNI implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

La commission est saisie par l'envoi d'un dossier en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI (CGI - 18 rue des pyramides - 75001 Paris), indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation. Il est joint au dossier toute(s) pièce(s) utile(s) susceptible(s) de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, demandent à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet. Le président et le vice-président de la commission convoquent les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion. Un membre « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement, son entreprise ou son groupe est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la CCPNI ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La commission délibère sur le champ hors la présence des parties.

En cas de position unanime entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents. A défaut d'accord, le procès-verbal établi informe le ou les auteur(s) de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position unanime et expose les différents points de vue exprimés.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux parties dans un délai maximum de 45 jours.

Modalités de transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

L'employeur transmet, dans le mois qui suit, à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe le ou les autre(s) signataire(s) de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : cgi@cgi-cf.com selon les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la CCN accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 8 : Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires

(modifié par accord du 8 mars 2018 [*Accord du 8 mars 2018 étendu par arrêté du 29 novembre 2018 – JO du 5 décembre 2018.*] et avenant du 5 mai 2020) [*Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du*

13 février 2021.]

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention, se verront accorder les autorisations d'absence nécessaires. Ils seront remboursés de leurs frais de déplacement et indemnités de leurs salaires selon les conditions et modalités suivantes :

- nombre de délégués : 3 par grande centrale syndicale dont deux peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 kms, le trajet du troisième ne devant pas excéder 250 kms ;
- frais de déplacement sur présentation des justificatifs. Remboursement des frais de déplacement :
- train : tarif 1re classe SNCF ;
- avion : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1re classe ;
- voiture : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1re classe. Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5CV pour un kilométrage de 5000 km par an et du justificatif du trajet Mapy ;
- parking (gare de départ) / ticket de transport en commun : frais réels ;
- indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : 30 fois le minimum garanti ;
- indemnité forfaitaire de repas : 7 fois le minimum garanti ;
- temps de préparation aux réunions paritaires de branche. Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par la CGI d'une demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires (CPN) organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués, dans les conditions suivantes :
 - prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 € la demi-journée ;
 - 5 demi-journées par an au maximum (une demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;
 - limité à 2 représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient. La prise en charge par la CGI se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise.

Article 9 : Extension

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 10 : Formalités de dépôt et publicité

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Un exemplaire de la présente convention sera remis à la DIRECCTE Ile-de-France (unité territoriale de Paris) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

La diffusion de la convention collective aux délégués des entreprises sera effectuée conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du code du travail.

Article 11 : Dispositions finales

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants élaborés dans les mêmes conditions que cette dernière.

TITRE II EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES SALARIÉS

Article 12 : Principes du droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise traitée dans les titres III et IV, les salariés bénéficieront d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 13 : Exercice du droit syndical

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012 [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.] et avenant du 5 mai 2020) [Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du 13 février 2021.]

a) Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations.

Les absences des membres des organismes notamment visés aux arrêtés du 20 mai 1980 et du 17 juillet 2017 fixant la liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, ne nécessiteront aucune autorisation particulière, et n'entraîneront aucune diminution de la rémunération et des avantages correspondants.

b) Section syndicale

Peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement :

- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui est représentatif, ou non dans l'entreprise (syndicat ayant nommé un représentant de la section syndicale) ;
- chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

L'affichage des communications syndicales, qui ne devront prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire, s'effectuera conformément à la loi, un exemplaire devant être transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des panneaux d'affichage de dimensions suffisantes, dans chaque établissement ou agence dans toute la mesure du possible, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique, seront réservés à chaque organisation syndicale. Ces panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale seront réglées conformément à la loi.

c) Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local conformément à la loi. L'aménagement comportera au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clef et les moyens de communication nécessaires, à savoir un téléphone comportant une ligne extérieure et une connexion internet.

En outre, dans les entreprises de moins de 200 salariés, non visées par la loi, les sections syndicales bénéficieront du local du comité social et économique, sous réserve de l'accord de celui-ci.

d) Délégué syndical

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi.

Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins 500 salariés lorsque les conditions prévues à l'article L. 2143-4 du code du travail sont remplies.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical central d'entreprise lorsque, en application de l'article L. 2143-5 du code du travail l'entreprise comporte au moins deux établissements de 50 salariés, ou plus, chacun. *[Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-5 du code du travail (arrêté d'extension du 5 février 2021).]*

Dans les entreprises à partir de 500 salariés, il est institué au profit du délégué syndical central d'entreprise (et/ou du délégué syndical national, du référent, du coordonnateur, du coordinateur) cumulant cette fonction avec celle de délégué d'établissement, un crédit d'heures forfaitaire semestriel supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inclut le crédit global supplémentaire institué par l'article L. 2143-16 du code du travail pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, et dans la limite de 4 ans, l'absence entraînera la suspension du contrat de travail. Au-delà de ces 4 ans, l'absence entraînera la rupture du contrat, assortie d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent.

Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

Les entreprises qui le souhaitent pourront faire application du dispositif de mobilité sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du code du travail.

Article 14 : Négociation collective

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi *[Articles L. 132-27 et suivants du code du travail.]*.

TITRE III COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

(modifié par avenant du 5 mai 2020) *[Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du 13 février 2021.]*

Article 15

Le personnel élit les membres du comité social et économique dans les établissements dans les conditions prévues par la loi.

Article 16

Les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

Article 17 : Organisation des élections

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi. A défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats sera déposée à la direction au moins 15 jours francs avant la date des élections.

Article 18 : Panneaux d'affichage

Des emplacements spéciaux sont réservés pour les listes des candidats, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour affichage des communications, à savoir :

1. avis du scrutin ;
2. listes électorales par collège ;
3. textes concernant le nombre d'élus, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possible ;
4. listes des candidats ;
5. procès-verbaux des opérations électorales ;
6. communications relatives aux élections, diffusées par les listes de candidats.

Article 19 : Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 3 électeurs : les 2 salariés électeurs les plus âgés, et le salarié électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé. Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction : lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoira les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subiront aucune réduction de salaire de ce fait.

Article 20 : Modalités de vote

Les modalités de vote sont fixées dans les protocoles d'accords préélectoraux, dans le respect de la législation en vigueur. A défaut de protocole d'accord préélectoral, les dispositions légales s'appliqueront.

Article 21 : Règles de dépouillement

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par :

- les organisations syndicales représentatives ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- et les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, ou en cas de carence de candidats au premier tour, il est procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter alors pour des listes autres que celle présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ses candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir, conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier. Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus. Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste dans les 48 heures ouvrées ainsi qu'à l'inspecteur du travail. Dans le mois suivant les élections, les entreprises feront parvenir les résultats au Centre de traitement des élections professionnelles ou les renseigneront sur le site internet du gouvernement.

Article 22 : Heures de délégation

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé aux réunions, ordinaires et extraordinaires du comité, et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret, ne s'impute pas sur le crédit des titulaires, ou des suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire absent.

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un représentant quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les représentants préviennent de leur absence le plus tôt possible, afin que leur remplacement puisse être assuré. Au sein de chaque entreprise, une concertation pourra s'établir entre l'employeur et les représentants du personnel afin de fixer un délai raisonnable, sauf situation exceptionnelle.

Article 23 : Local

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des membres du comité social et économique le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leurs missions et notamment de se réunir.

Article 24 : Licenciement

Les conditions de licenciement des membres du comité social et économique sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires.

TITRE IV COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

(modifié par avenant du 5 mai 2020) *[Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du 13 février 2021.]*

Article 25

Le statut des comités sociaux et économiques est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

Article 26 : Composition du comité

Le comité social et économique comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires. Les modalités concernant les élections sont celles prévues aux articles 18, 19, 20, et 21 de la présente convention.

Article 27 : Comités sociaux et économiques d'établissement et comité social et économique central d'entreprise

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé sous réserve des seuils d'effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Les comités d'établissement disposent des mêmes attributions que les comités centraux dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Article 28 : Attributions et pouvoirs

Les attributions et pouvoirs des comités sociaux et économiques sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les modalités de mise en oeuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité social et économique. Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi et les coûts font l'objet d'un compte-rendu annuel.

Sur la base de ce compte-rendu, chaque entreprise ou établissement procèdera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail, soit :

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;
- période et amplitude effective de modulation ;
- organisation des roulements et horaires décalés ;
- périodes et modalités des congés payés ;
- jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de discussion de chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel.

Dans toute la mesure du possible, les parties s'emploieront à ce que cette programmation s'inscrive dans l'esprit du préambule du 19 mars 1982, tire les enseignements des réalisations de l'année précédente et fasse l'objet d'un accord.

La programmation retenue sera portée par écrit à la connaissance du comité social et économique, des délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement et du personnel lui-même au moins 15 jours avant la date prévue pour sa mise en application.

Article 29 : Fonctionnement

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par la loi.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 6 jours ouvrables au moins avant la séance, en même temps que les documents afférents.

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les procès-verbaux consignants les différentes délibérations et déclarations sont établis par le secrétaire et communiqués aux membres de droit du comité en vue de leur adoption. Une fois adopté, le procès-verbal peut être affiché et diffusé dans l'entreprise.

Le temps passé par un membre suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit d'heures de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séances du Comité ou de réunions d'information préparatoires à ladite séance. Les suppléants ont la possibilité d'assister les titulaires aux réunions préparatoires, ainsi que le représentant syndical.

Article 30 : Commissions

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité social et économique peut créer des commissions dans les conditions prévues par la loi.

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel. Ces derniers sont experts et techniciens appartenant à l'entreprise prévus par l'article L. 2315-45 du code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité. Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail conformément à l'accord conclu entre le comité social et économique et le chef d'entreprise.

Article 31 : Subvention au comité social et économique

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant ainsi que d'un meuble de rangement fermant à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. *"La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale brute."* [Phrase exclue de l'extension en application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail (arrêté d'extension du 5 février 2021).]

Article 32

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement et les pouvoirs des comités sociaux et économiques qui résultent d'accords collectifs ou d'usage.

Article 33 : Embauchage - Période d'essai

(modifié par accord du 6 novembre 1978 et avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

1. Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.
2. Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant, ainsi que du règlement intérieur s'il existe.
3. Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à la durée légale de 151,67 h par mois ou 35 h hebdomadaire.
4. L'embauchage est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :
 - 2 mois pour les employés et ouvriers ;
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
 - 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

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

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans indemnités.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

5. Des périodes d'essai plus longues pourront être fixées d'un commun accord pour certains emplois précisés dans les avenants concernant les différents secteurs professionnels.
6. Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

Article 34 : Modification au contrat de travail

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion :

- de 15 jours dans le cas d'un motif non économique ;
- de 1 mois dans le cas d'un motif économique.

Ces délais commencent à courir à compter de la réception de la proposition écrite.

Dans le cas où ce refus entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, sa formalisation par un avenant au contrat de travail du salarié est obligatoire.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement affectant les responsabilités et obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;

- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 35 : Rupture du contrat de travail. - Préavis

(modifié par accords du 11 octobre 1973, accord du 6 novembre 1978 et avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

1. En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le non-respect de ce préavis réciproque impliquera le paiement de l'indemnité compensatrice.

2. La durée de ce préavis normal est calculée sur la base de l'horaire de l'établissement ou du service. Elle est :

- d'un mois pour les employés ou ouvriers. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, cette durée est portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- de 3 mois pour les cadres,

à compter du lendemain de la notification du congé.

3. Si la rupture du contrat de travail est du fait du salarié, celui-ci signera un document que lui fournira son employeur et où figureront, notamment, la date où le salarié a averti son employeur et la date à partir de laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.

4. Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent également être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

En cas de départ volontaire, il sera tenu compte des usages locaux ou professionnels, sauf si la question est réglée par avenant professionnel.

5. En cas de congédiement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce préavis atteint un mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur 2 jours ouvrables avant la date de son départ, 8 jours avant si le préavis atteint 2 mois ; pour les cadres, ce délai sera porté à 15 jours.

Article 36 : Remplacement

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements et mutations provisoires peuvent être décidés pour nécessité de service par l'employeur.

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

En cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

Après 3 mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

Article 37 : Indemnité de licenciement

(modifié par accord du 6 novembre 1978 et avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

Tout salarié congédié, sauf faute grave ou lourde, reçoit à partir d'un an de présence une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

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

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 38 : Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et modifications affectant la structure de l'entreprise

(modifié par accord du 11 octobre 1973 et avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Les mesures prises en cas de ralentissement de l'activité entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements, ou des modifications de structures de l'entreprise, sont définies par l'article L. 1233-1 et suivants du code du travail.

Le plan de sauvegarde de l'emploi, lorsqu'il est prévu par les textes, devra notamment comporter les dispositions suivantes :

Les entreprises s'emploient en liaison avec les intéressés, les représentants du personnel, le syndicat patronal, Pôle emploi et, éventuellement, les entreprises de la région à trouver aux salariés licenciés un emploi équivalent à celui qu'ils doivent quitter soit dans la profession, soit ailleurs. Les possibilités de reclassement dans la ou les entreprises concernées par les opérations en cause sont examinées en premier lieu.

A l'intérieur des services concentrés ou des entreprises fusionnées, le personnel provenant des entreprises ou services concernés conserve les avantages découlant de la convention collective en fonction de l'ancienneté.

Si la réorganisation des entreprises ou services concernés entraîne des modifications importantes du contrat de travail, le personnel concerné a un délai d'un mois pour prendre sa décision.

En cas de refus, il y a rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de mutation décidée en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés déclassés conservent, conformément à l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, leur droit en cas de licenciement. De plus, si le déclassé entraîne une réduction de salaire d'au moins 10 %, ils percevront à la fin de la période durant laquelle le salaire antérieur leur est garanti et pendant les quatre mois suivants une indemnité temporaire dégressive égale :

- le premier mois à 80 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le deuxième mois à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le troisième mois à 40 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;
- le quatrième mois à 20 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Un préavis de 2 mois est applicable au personnel licencié dans le cadre du présent article, quel que soit son temps de travail dans l'entreprise, et sans qu'il puisse y avoir cumul avec la règle légale. Pour les cadres, la durée de ce préavis sera de 3 mois.

Le salarié licencié pourra quitter l'entreprise dès qu'il aura trouvé un emploi ; le mois en cours lui sera payé en fonction du temps de travail accompli.

Lorsqu'il apparaît que le remplacement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts avec Pôle emploi pour l'attribution d'indemnité de conversion du Fonds national de l'emploi, informations, transport) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant 4 semaines, à raison de 2 jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

Article 39 : Certificat de travail

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis au salarié en mains propres, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;

- les dates d'entrée et sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés ;
- les droits acquis au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

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

Article 40 : Obligations militaires

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 41 : Départ et mise à la retraite

(modifié par accord du 6 novembre 1978, par avenant du 10 février 1988 et par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

1) Le départ ou la mise à la retraite s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Toutefois, en cas de mise à la retraite, le préavis est de 3 mois à compter de la notification de celle-ci.

2) Une allocation de départ en retraite est versée dans les conditions suivantes :

a) Montant :

- 1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence ;
- le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 derniers mois à temps plein ;
- le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

b) Si le salarié prend l'initiative de son départ en retraite, l'allocation correspondante lui est due s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein :

- par dérogation à cette disposition générale, et pour tenir compte de la crise de l'emploi, l'allocation de retraite sera également versée en cas de retraite avec abattement.

3) Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale du licenciement.

Article 42 : Retraite complémentaire

Le personnel travaillant dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition, conformément soit aux dispositions de l'accord général du 8 décembre 1961, soit à celles des avenants de la présente convention.

TITRE VI DURÉE DU TRAVAIL

Article 43 : Durée légale

(modifié par accord du 14 décembre 2001 et avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

La durée légale du travail effectif est réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (L. 3121-10 du code du travail) visant les différentes catégories de salariés.

Article 44 : Durée du travail

1. Durées du travail

1.1. Durée quotidienne

(Voir l'article 1.4.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 et l'article 1 des dispositions sur le secteur alimentaire)

1.2. Répartition du temps de travail sur la semaine

(Voir l'article 1.6 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001)

2. Heures supplémentaires

2.1. Contingent d'heures supplémentaires

(Voir l'article 1.7 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001)

2.2. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

(Voir l'article 1.8 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001)

3. Mesures d'assouplissement

Tant pour permettre une meilleure efficacité dans l'utilisation des heures travaillées que pour satisfaire l'aspiration des salariés à gérer au mieux leur temps disponible, les entreprises pourront mettre en oeuvre les mesures d'assouplissement prévues ci-après.

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 dans les entreprises. Ces accords pourront déroger à ces dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

3.1. Modulation

(Voir l'article 2.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 et l'article 4 des dispositions sur le secteur alimentaire)

3.2. Horaires décalés - Travail par roulement - Travail par cycle

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des consommateurs, ainsi qu'aux aspirations des salariés. Si le service à la clientèle exige des heures d'ouverture qui excèdent la durée légale du travail, le travail pourra être organisé par horaires décalés ou par roulement.

La durée du travail peut être organisée sur une période au maximum de 12 semaines, l'organisation du temps de travail dans le cycle se répétant à l'identique entre chaque cycle.

Les heures supplémentaires sont, conformément aux articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

Le cycle de travail peut être mis en place après information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ou en leur absence après information des salariés.

(Voir également l'article 3 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 concernant les dispositions sur le secteur alimentaire)

3.3. Conventions de forfait annuelles

(Voir l'article 2.3 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001)

3.4. Compte épargne temps

(Voir l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001)

3.5. Réduction du temps de travail sous forme de repos

(Voir l'article 2.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001)

4. Repos

4.1. Repos quotidien

(Voir l'article 2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 concernant les dispositions sur le secteur alimentaire)

4.2. Repos hebdomadaire [Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3132-2 et L. 3131-1 du code du travail (arrêté d'extension du 11 octobre 2013).]

Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le

service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires dans la limite de deux par an.

Dans le secteur alimentaire, le repos hebdomadaire est d'un jour et demi soit 36 heures consécutives, dimanche inclus, plus une demi-journée dans la semaine ou une journée entière toutes les deux semaines.

5. Horaires individualisés

Les entreprises pourront, sur demande expresse des salariés, pratiquer des horaires individualisés conformément à la loi. Dans ce cadre, le report d'heures d'une semaine à une autre ne donne pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

Il en sera de même pour les aménagements d'horaires effectués à la demande générale du personnel d'un établissement, service ou partie de service permettant un regroupement par roulement des réductions d'horaires sur une fin de semaine.

6. Travail à temps partiel

(Voir l'article 2.5 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001)

Article 45 : Jours fériés

(Modifié par accord du 6 novembre 1978)

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

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra, soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé. Cette règle ne s'applique pas aux salariés travaillant habituellement les jours fériés qui bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de salaire égale à 10 % de leur taux horaire.

Article 46 : Travail du dimanche

[Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).]

(Modifié par accord du 11 octobre 1973)

Tout salarié travaillant habituellement le dimanche bénéficie d'une majoration de salaire égale à 10 % de son taux horaire.

Pour les autres salariés, le travail exceptionnel du dimanche, et dans la limite de 3 par an, donnera lieu à une majoration de salaire de 100 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires. En outre, une journée compensatoire de repos, de durée équivalente, sera donnée collectivement ou par roulement, si possible dans la quinzaine qui suit.

Le travail du dimanche est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans.

Article 47 : Travail de nuit

-
1. Le travail de nuit est autorisé dans les conditions légales.
 2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.
 3. Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de roulage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.
 4. Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire minimum garanti.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Article 48 : Absences pour maladie ou accident

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]*

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les 2 jours, sauf cas de force majeure. Cette justification aura à être renouvelée dans les mêmes délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

1. Période de protection.

En matière de protection, le cas des absences résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles est réglé par les dispositions légales *[Articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.]*. Pour les autres, ainsi que pour les cures prises en compte par la sécurité sociale, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- 3 mois pour le personnel ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté ;
- 6 mois pour le personnel ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

Le contrat de travail est maintenu à l'intéressé pendant les périodes ci-dessus, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80^e ou 170^e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les 10 jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposent le remplacement effectif définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du collaborateur malade ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la garantie prévue au paragraphe ci-dessus resterait limitée, en tout état de cause, à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1^{er}).]*

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. *Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement, à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire [Exclu de l'extension (arrêté du 4 février 1985, art. 1^{er}).]*

Article 49 : Priorité de réembauchage

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Article 50 : Absences fortuites

L'intéressé est tenu de faire connaître à l'entreprise la durée probable et le motif de son absence.

Toute absence devra être justifiée dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Dans la mesure du possible, les intéressés devront prévenir par tout moyen adéquat dans les meilleurs délais de façon à ne pas compromettre

l'organisation du travail.

Article 51 : Congés payés

(modifié par accord du 6 novembre 1978 , accord du 19 mars 1982 et par avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. [Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail (arrêté d'extension du 11 octobre 2013).]

S'ajoutent aux congés ci-dessus définis les jours de congés exceptionnels ou supplémentaires inscrits à l'article 52, à l'exclusion de tous autres, qu'ils proviennent d'habitudes ou de conventions particulières et sauf dispositions qui pourront être examinées et discutées à l'intérieur des entreprises.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut en aucun cas entraîner une réduction de la durée réelle des congés dont bénéficierait le salarié avant leur mise en application.

Lorsque les conditions d'exploitation des entreprises le permettront, il sera fait droit à la demande d'un salarié de prendre en temps de congés supplémentaires, l'équivalent de primes ou gratifications. Une telle mesure sera largement facilitée pour le personnel en fin de carrière.

Article 52 : Congés exceptionnels

(modifié par accord du 6 novembre 1978 et par avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

Pour tout salarié, et sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du Pacsé, du concubin notoire ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès de beaux-parents : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : 1 jour ;
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- appel de préparation à la défense nationale : 1 jour ;
- déménagement (pour changement de domicile) : 1 jour ;
- naissance, adoption d'un enfant : 3 jours.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Des jours supplémentaires non payés de congés pour événements familiaux pourront être accordés dans les cas sérieux, sous réserve des nécessités de l'organisation du travail.

Article 53 : Maladie

(modifié par avenant du 21 septembre 1979 et par avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, touchera une indemnité déterminée dans les conditions suivantes.

1. Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du premier jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas suivants.

2. Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

A partir de 1 an d'ancienneté :

- pendant 30 jours : 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les 30 jours suivants : les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du minimum de 1 année sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

En outre, ils seront augmentés de 10 jours en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) dans la même limite de 90 jours.

3. Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus, une indemnisation plus importante que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

4. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 54 : Maternité

(modifié par accord du 6 novembre 1978 et par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi [*Article L. 122-26 du code du travail.*].

1. Période précédant le congé de maternité.

A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

2. Règles concernant le paiement.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins un an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité.

Si, à la fin du congé de maternité, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle sera bénéficiaire des dispositions de l'article 53.

3. Changement définitif d'emploi.

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifié selon certificat médical, par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement et dans les limites ci-dessus fixées, l'intéressée, sous condition d'une présence continue dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant 1 mois.

Article 55 : Garde d'un enfant malade

Dans le cas où la présence de l'un des parents est indispensable au chevet de son enfant malade et où il n'a pu trouver les moyens d'en faire assurer la garde, son absence sera considérée comme justifiée, sous réserve de la production d'un certificat médical.

En outre, il sera autorisé à prendre à cette occasion des congés payés sur les droits acquis au titre de son allocation annuelle, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

Article 56 : Travail au froid des femmes enceintes

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C.

Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un reclassement temporaire dans l'entreprise, à température positive. Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération.

L'article 36 des clauses générales ne sera pas applicable.

TITRE VIII HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 57 : Dispositions réglementaires

(modifié par avenant du 5 mai 2020) [*Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du 13 février 2021.*]

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des comités sociaux et économiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Article 57 bis : Formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du comité social et économique

(ajouté par accord du 10 juillet 1989 et modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012 [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*] et avenant du 5 mai 2020) [*Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du 13 février 2021.*]

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 2315-18 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

1. Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces dispositions les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, les suppléants et les représentants syndicaux au CSE, qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, ainsi que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

3. Conditions d'exercice du droit au stage de formation

a) Durée du stage de formation

La durée du stage de formation est d'une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

b) Demande de stage de formation

Le membre du comité social et économique qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins trente jours avant le début de celui-ci.

A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel, conformément à l'article R. 2315-17 du code du travail.

Dans les deux cas, les jours peuvent être répartis entre plusieurs membres du comité social et économique. L'effectif à prendre en considération est celui qui précède la désignation des membres du comité social et économique. Toutefois, l'employeur peut reporter le stage, si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande, et dans la limite de 6 mois.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

4. Organismes chargés d'assurer la formation

Il pourra être fait appel pour la formation des membres du comité social et économique :

- soit à des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail selon la procédure prévue à l'article R. 2145-3 du code du travail ;
- soit à des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2315-8 du code du travail.

5. Prise en charge de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation

a) La rémunération des stagiaires est maintenue par l'employeur dans la limite fixée au paragraphe 3) a).

b) Dans les mêmes limites, l'employeur prend également en charge les frais afférents à la formation, comme suit :

- frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;
- rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

c) Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article 57 ter : Formation des membres du comité social et économique

(ajouté par accord du 10 juillet 1989 et modifié par avenant du 5 mai 2020) [*Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du 13 février 2021.*]

Les employeurs sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière.

Article 58 : Matériel de protection

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012 [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]et avenant du 5 mai 2020) [*Avenant du 5 mai 2020 étendu par arrêté du 5 février 2021 – JO du 13 février 2021.*]

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les commissions d'hygiène et de sécurité ou les membres élus du comité social et économique les moyens les plus appropriés pour assurer de manière collective la sécurité des salariés.

Article 59 : Installations sanitaires

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires (hommes/femmes) et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Dans les secteurs comportant des travaux particulièrement salissants, si la situation des locaux le permet, l'employeur s'efforcera de mettre à la disposition du personnel des installations de douches appropriées.

Dans le cas de constructions d'entreprises nouvelles, il sera fait application des règles du code de l'urbanisme.

Article 60 : Réfectoires

Si les locaux le permettent, il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25.

TITRE IX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'EMPLOI

A. - FEMMES ET JEUNES TRAVAILLEURS

Article 61 : Egalité de traitement

Conformément à la loi, l'égalité de traitement est garantie à tous les salariés, sans conditions d'âge, de sexe ou de nationalité.

Toutefois, les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant la durée du travail et les conditions de travail des femmes et des jeunes travailleurs, ainsi que la rémunération des jeunes travailleurs.

Article 62 : Jeunes travailleurs

(Modifié par accord du 6 novembre 1978)

1. Durée du travail

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant le travail de nuit et la durée quotidienne et hebdomadaire des jeunes travailleurs.

2. Rémunération

Les abattements de 10 et 20 % prévus par la loi au-dessous de dix-huit ans ne s'appliquent pas aux jeunes ayant 6 mois de pratique dans la branche professionnelle.

En outre, il est expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le salaire d'un adulte.

B. - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 63 : Formation professionnelle et apprentissage

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

(voir accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT).

La formation professionnelle est notamment assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement dans l'entreprise des salariés.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants), et notamment par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

C. - COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI

Article 64 : Commission paritaire nationale de l'emploi

En application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant 2 représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;
- un collège employeurs, comprenant le même nombre total des organisations d'employeurs signataires.

Les conditions d'indemnisation et de remboursement des salaires pour les salariés qui participeront à cette commission paritaire sont les mêmes que celles fixées à l'article 8.

CLASSIFICATION - ACCORD DU 5 MAI 1992

Préambule

Le présent accord annule et remplace les accords antérieurs concernant la classification et la prime d'ancienneté.

I. - PRINCIPES GÉNÉRAUX

1. La présente classification s'applique à toutes les branches signataires de la convention collective des commerces de gros.

2. Elle est caractérisée par sa souplesse et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des technologies nouvelles et des changements apparaissant dans l'organisation et le contenu du travail, notamment dans les établissements de petite taille. Ainsi, elle prend en compte l'évolution d'un certain nombre des emplois vers des compétences multiples faisant appel à la polyvalence des salariés.

Elle comporte les moyens d'un classement équitable des emplois, à partir de 3 notions de base :

- classification objective, reposant sur la nature du travail effectué ;
- classification évolutive, permettant d'intégrer les emplois nouveaux ou modifiés ;
- classification relative, classant les emplois les uns par rapport aux autres et non les personnes qui les occupent.

3. La classification correspond à un exercice de l'emploi conforme à sa définition et exclut la prise en compte de la productivité et de la performance individuelle.

Elle s'applique de façon personnalisée aux salariés en prenant en compte l'expérience acquise et aboutissant à une progression réelle de carrière.

4. Elle garantit une rémunération minimale par une grille de salaires conventionnels mensuels progressive, significative par rapport aux réalités économiques.

5. La rémunération minimale fixée par la grille de salaires conventionnels mensuels est complétée :

- pour les branches du secteur non alimentaire par une garantie d'ancienneté ;
- pour les branches du secteur alimentaire par une garantie annuelle de rémunération.

II. - DESCRIPTION DU SYSTÈME

1. Pour permettre leur classement, tous les emplois reçoivent une définition concise les caractérisant par rapport aux critères classants énoncés plus loin.

La classification répertorie les emplois les plus caractéristiques et les plus fréquemment rencontrés : ce sont les emplois-repères. La liste des emplois-repères est conventionnelle. Elle comporte des emplois communs à toutes les branches et, si nécessaire, des emplois spécifiques à certaines branches.

2. Les critères classants sont de deux sortes :

- critères fondamentaux :
 - compétence requise ;
 - autonomie nécessaire ;
 - responsabilité assumée ;
- critères complémentaires :
 - expérience acquise ;
 - formation reconnue par des diplômes ;
 - polyaptitude.

3. Les emplois-repères sont rangés dans des filières et ordonnés en niveaux de qualification.

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Les filières s'articulent en :

- logistique : approvisionnement, stockage, préparation, livraison ;
- commercial : achats, accueil, vente, après-vente ;
- administratif : comptabilité, informatique, secrétariat, services généraux ;
- technique : entretien, installation, réparation, contrôle technique.

Les niveaux de qualification sont déterminés en fonction des critères classants fondamentaux.

Ils sont au nombre de 6 pour les employés et les techniciens, les agents de maîtrise se situant au niveau VI, et de 4 pour les cadres, soit au total 10 niveaux.

Les niveaux des employés et techniciens relèvent des définitions suivantes qui font apparaître pour chacun le poids combiné de ces critères :

- niveau I. - Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique ;
- niveau II. - Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base ;
- niveau III. - Mise en oeuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé ;
- niveau IV. - Mise en oeuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi ;
- niveau V. - Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services ;
- niveau VI. - Exercice de fonctions analogues à celles du niveau V comportant une technicité de niveau supérieur.

Les niveaux des agents de maîtrise sont décrits dans l'avenant II « Agents de maîtrise » à la convention collective nationale des commerces de gros.

Les niveaux des cadres sont décrits à l'avenant I « Cadres » à la convention collective nationale des commerces de gros.

L'interclassement de tous les emplois-repères s'inscrit dans une double cohérence :

- verticale, par la répartition en niveaux des emplois d'une même filière ;
- horizontale, par le regroupement dans un même niveau des emplois équivalents de toutes les filières.

4. Dans chaque niveau, une progression des emplois matérialisée par des échelons est réalisée en fonction des critères classants complémentaires :

- 1er échelon. - Echelon de base ;
- 2e échelon. - L'exercice de l'emploi est étendu : Soit par :
- effet de l'expérience acquise modulé en fonction des diplômes possédés ;

Soit par :

- polyaptitude mise en oeuvre dans l'emploi.
- 3e échelon. - Les deux conditions précédentes sont remplies simultanément.

5. Pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;
- 2 ans au niveau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au niveau IV ;
- 5 ans au niveau V ;
- 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'Etat ou reconnus équivalents par l'Etat ;
- et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi selon le tableau suivant.

NIVEAU DU DIPLOME	NIVEAUX DE QUALIFICATION pour lesquels le diplôme est pris en compte
CAP applicable à l'emploi	II, I
BEP applicable à l'emploi	III, II, I
Baccalauréat professionnel applicable à l'emploi	IV, III, II, I
Baccalauréat de culture générale ou baccalauréat technique	V, IV, III, II, I
BTS, DUT applicables à l'emploi	VI, V, IV, III, II, I

6. Polyaptitude.

La polyaptitude est la mise en oeuvre fréquente par un salarié de l'aptitude à remplir tout ou partie de plusieurs emplois-repères ou emplois originaux se situant au même niveau.

La mise en oeuvre peut être successive (plusieurs emplois remplis tour à tour, dans la limite de trois au total) ou simultanée (emploi spécifique caractérisé par des tâches ou fonctions empruntées à plusieurs emplois-repères ou originaux).

Par ailleurs, la mise en oeuvre peut être permanente ou occasionnelle. Lorsqu'elle est permanente et qu'elle touche aux dispositions substantielles du contrat de travail, elle doit se traduire, à défaut d'une définition à l'origine, par un avenant à ce contrat.

La mise en oeuvre permanente entraîne la progression d'un échelon. La mise en oeuvre occasionnelle bénéficie de la même mesure si, pendant une période de 24 mois consécutifs ou moindre, la polyaptitude a été constatée sur une durée totalisant 45 jours ouvrés.

Ne sont pas à prendre en compte au titre d'une progression d'échelon :

- le mélange dans un emploi de fonctions de divers niveaux. En ce cas, l'emploi est classé au niveau supérieur ;
- la polyaptitude constitutive d'un emploi-repère (par exemple : préparateur-vendeur), car elle est alors prise en compte directement dans le classement par niveau. Il en est de même de la polyaptitude d'un emploi original si celle-ci entraîne un changement de niveau ;
- les tâches naturellement complémentaires à l'emploi proprement dit (par exemple : chargement du camion pour un chauffeur-livreur).

Les remplacements relèvent de l'article 36 de la convention collective nationale des commerces de gros.

De plus, si des remplacements comportent la mise en oeuvre de polyaptitude, les temps de remplacement correspondants sont comptabilisés avec les temps de polyaptitude occasionnelle pour la progression d'échelon.

7. Seuils d'accueil.

Chaque salarié reçoit la qualification correspondant au classement de l'emploi qu'il remplit.

Exception à cette règle générale est faite dans le cas de la période de stage, qui peut concerner une embauche ou une mutation interne, faite en vue de tenir un emploi pour lequel le salarié n'est pas encore complètement qualifié. Il s'agit d'une mise en place progressive, la pleine responsabilité de l'emploi n'étant confiée qu'à l'issue du stage.

La durée de la période de stage, qui n'est applicable qu'à partir du niveau III, est limitée à 6 mois aux niveaux III et IV et 8 mois aux niveaux V et VI.

Cette durée est réduite de moitié si le salarié est titulaire d'un diplôme, pris en compte selon les règles définies au point 5.

Dans le cas d'une embauche, la période d'essai est comprise dans le stage.

La mise en stage fait obligatoirement l'objet d'un écrit. Dans le cas d'une mutation interne, les parties conviennent de la possibilité ou non d'un retour à l'emploi antérieur.

Pendant la période de stage, le salarié reçoit la qualification du poste à tenir, avec la mention « stagiaire ». Le salaire conventionnel est celui de l'échelon 2 du niveau immédiatement inférieur à celui du poste.

Annexe A Liste des emplois repères avec leur définition

(modifiée par avenant n° 1 du 14 décembre 2010) [Avenant étendu par arrêté du 2 décembre 2011 – JO du 9 décembre 2011. Il entre en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.]

EMPLOI ET DEFINITION	NIVEAU
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	
Agent de propreté : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I
Gardien : Assure la surveillance des locaux.	I
Employé de bureau : Exécute les travaux administratifs courants. Il est capable d'utiliser le matériel afférent à son emploi dans le respect des procédures qui y sont liées.	II
Employé administratif : employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.	III
Agent de comptabilité : Enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.	III
Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.	IV
Agent de comptabilité qualifié : En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à instruire et mener à bonne fin les dossiers comptables dont il a la charge.	IV
Agent d'exploitation informatique : Possède la connaissance du fonctionnement d'un ensemble informatique pour surveiller le système, pour déceler les anomalies et pour réparer les pannes courantes.	IV
Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.	V
Comptable : Enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.	V
Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les moyens et gros systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel. Il assure la maintenance.	V
Assistant de direction : Assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, en prépare les éléments de travail (documents d'analyse, tableaux de bord, ...) et rédige la correspondance sur indications sommaires.	VI
Informaticien hautement qualifié : Il développe et exploite des systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel, et assure la maintenance. En plus, il mène des études de mise en oeuvre, coordonne des activités diversifiées et peut assumer des fonctions d'encadrement.	VI
FILIÈRE LOGISTIQUE	
Employé de magasinage : Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.	I

Employé de conditionnement : Employé de magasinage employé habituellement à des travaux de conditionnement.	I
Cariste : Employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	II
Préparateur : prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et enregistre les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits.	II
Emballleur empaqueteur : Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par certains modes de livraison ou d'expédition.	II
Chauffeur-livreur : Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.	II
Cariste qualifié : Employé de magasinage qui maîtrise les procédures et prend des initiatives pour s'adapter aux situations. Son activité principale est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	III
Préparateur vendeur : Préparateur appelé à être en contact direct avec la clientèle pour des opérations de vente courante.	III
Réceptionnaire-vérificateur : Employé de magasinage apte à vérifier et à enregistrer la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.	III
Assistant-approvisionneur : Recueille de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies et émet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.	III
Chauffeur livreur qualifié : Chauffeur-livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.	III
Assistant à la gestion des stocks : Détermine les quantités à commander à partir des données dont il dispose. Emet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours. Assiste le gestionnaire des stocks dans l'optimisation de la gestion des stocks.	IV
Chauffeur livreur avec action commerciale : Chauffeur-livreur qualifié capable de donner à la clientèle les informations susceptibles de l'inciter à passer ou à renouveler des commandes et de recueillir auprès d'elle les éléments pouvant influencer sur l'action commerciale de l'entreprise.	IV
Gestionnaire de stocks : Assure la gestion équilibrée de la gamme d'articles qui lui est confiée. Détermine, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à tenir en stock pour concilier la satisfaction des besoins de la clientèle avec les objectifs de rotation de la société et les contraintes du fournisseur. En liaison avec les services administratifs, suit les commandes en cours et les relance si nécessaire.	V
Magasinier principal : Magasinier qui organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).	V
FILIÈRE COMMERCIALE	
Personnel d'accueil : procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.	III
Employé commercial : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opération commerciales, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.	III

Employé marketing : employé chargé, sur instruction, de la réalisation de supports ou opérations de promotion des ventes.	III
Preneur d'ordres, assistant de vente : Dans le cadre de consignes précises, reçoit et enregistre les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits permettant cette action.	III
Assistant commercial : assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est capable d'assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.	IV
Vendeur : Dans le cadre des conditions commerciales fixées par la Direction, recueille et suscite les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.	IV
Acheteur : Dans le cadre des orientations définies par la politique générale de l'entreprise, négocie les achats de produits et services, et passe les commandes d'approvisionnement qui relèvent de sa fonction.	IV
Vendeur qualifié : Dans le cadre des objectifs fixés par la Direction ou sa hiérarchie, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation.	V
Acheteur qualifié : est habilité à rechercher les fournisseurs, peut intervenir dans les négociations tarifaires. Il respecte dans sa mission les orientations définies par la politique générale de l'entreprise.	V
Vendeur hautement qualifié : En fonction d'objectifs généraux donnés par la Direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.	VI
Acheteur hautement qualifié : maîtrise la fonction des achats de l'entreprise et met en oeuvre la politique générale d'achat de l'entreprise.	VI
FILIÈRE TECHNIQUE	
Aide technique : effectue des travaux élémentaires au minimum sous le contrôle direct d'un agent technique.	II
Agent technique : exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	III
Agent technique qualifié : exerce, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés dont certains peuvent être délicats et complexes. Peut être en relation avec la clientèle.	IV
Technicien qualifié : maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.	V
Technicien hautement qualifié : met en oeuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciaux et/ou administratifs en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comporter une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il rend compte de son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.	VI

Annexe B Classement des emplois repères

(modifiée par avenant n° 1 du 14 décembre 2010) [Avenant étendu par arrêté du 2 décembre 2011 – JO du 9 décembre 2011. Il entre en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.]

NIVEAUX	LOGISTIQUE	COMMERCIAL	ADMINISTRATIF	TECHNIQUE
I	Employé de magasinage		Agent de propreté	
	Employé de conditionnement		Gardien	
II	Cariste		Employé de bureau	Aide technique
	Préparateur			
	Emballeur-Empaqueteur			
	Chauffeur-Livreur			
III	Préparateur vendeur	Personnel d'accueil	Employé administratif	Agent technique
	Réceptionnaire - vérificateur	Employé commercial	Agent de comptabilité	
	Assistant approvisionnement	Employé marketing		
	Chauffeur-Livreur qualifié	Preneur d'ordres, assistant de vente		
	Cariste qualifié			
IV	Assistant à la gestion des stocks	Assistant commercial	Assistant administratif	Agent technique qualifié
	Chauffeur-livreur avec action commerciale	Vendeur	Agent de comptabilité qualifié	
		Acheteur	Agent d'exploitation informatique	
V	Gestionnaire de stocks	Vendeur qualifié	Assistant administratif qualifié	Technicien qualifié
	Magasinier principal	Acheteur qualifié	Comptable	
			Informaticien qualifié	
VI		Vendeur hautement qualifié	Assistant de direction	Technicien hautement qualifié
		Acheteur hautement qualifié	Informaticien hautement qualifié	

TITRE III - GRILLE DE SALAIRES MENSUELS

(modifié par avenant du 13 avril 2006 [Avenant du 13 avril 2006 étendu par arrêté du 11 décembre 2006.] et avenant du 11 décembre 2008) [Avenant du 11 décembre 2008 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté d'extension du 10 avril 2009).]

La grille de salaires est progressive et pour conserver une certaine souplesse nécessaire à la prise en compte de données économiques telles que la valeur du SMIC, elle n'est pas articulée rigidement.

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise, elle comporte une échelle de 18 positions (6 niveaux de I à VI avec 3 échelons par niveau).

Pour les cadres, elle comporte 10 positions (4 niveaux de VII à X avec 3 échelons pour les niveaux VII et VIII et de 2 échelons pour les niveaux IX et X).

La progression est fixée de la manière suivante :

- du niveau I à IV inclus : + 0,60 % entre chaque échelon ;
- du niveau V à VI inclus : + 3,75 % entre chaque échelon ;
- au niveau VII : + 5 % entre chaque échelon ;
- du niveau VII-3 au niveau VIII-1 : + 15,73 % entre les niveaux ;
- au niveau VIII : + 10 % entre chaque échelon ;
- du niveau VIII-3 au niveau IX-1 : + 10 % entre les niveaux ;
- du niveau IX-1 au niveau IX-2 : + 10 % entre les échelons ;
- du niveau IX-2 au niveau X-1 : + 15 % entre les niveaux ;
- du niveau X-1 au niveau X-2 : + 20 % entre les échelons.

Le salaire conventionnel de base se négocie :

- au niveau I échelon 1 pour les niveaux I à IV ;
- au niveau V échelon 1 pour les niveaux V à VI ;
- au niveau VII échelon 1 pour les niveaux VII à X ;

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau IV échelon 3, l'amplitude est fixée à un minimum de 1,068.

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau VII échelon 3, l'amplitude est fixée à un minimum de 1,483.

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau X échelon 2, l'amplitude est fixée à un minimum de 3,305.

Les salaires conventionnels de base des niveaux I échelon 1, V échelon 1, VII échelon 1 se négocient chaque année.

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

IV. - GARANTIE D'ANCIENNETÉ (SECTEUR NON ALIMENTAIRE) ET GARANTIE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION (SECTEUR ALIMENTAIRE)

A. - Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire)

(modifié par avenant du 13 avril 2006) [Avenant étendu par arrêté du 11 décembre 2006.]

Les salariés du secteur non alimentaire bénéficient d'une garantie d'ancienneté égale à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de :

- 5 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 13 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 17 % après 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été du fait du salarié intéressé ou des périodes de suspension du contrat de travail.

Cette garantie s'applique à chaque salarié en fonction de son niveau et de son échelon pro rata temporis en cas de changement.

Cette garantie est également calculée pro rata temporis en cas de départ de l'entreprise en cours d'année ou d'absence non assimilée à un temps de travail au sens du code du travail.

Les éléments de rémunération non pris en compte pour le calcul de la garantie d'ancienneté sont :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaires prévues par la CCN des commerces de gros 3044 ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les primes de type 13e mois, c'est-à-dire toutes primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base.

Pendant une période transitoire allant de la date d'extension du présent accord jusqu'au 31 décembre 2007, les salariés se verront appliquer les majorations annuelles les plus favorables entre l'ancien système défini en 1992 (+ 3 %, + 6 %, + 9 %, + 12 %, + 15 %) et les nouvelles majorations convenues (+ 5 %, + 9 %, + 13 % + 17 %) au regard du changement de la périodicité des seuils d'ancienneté.

B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

Les salariés du secteur alimentaire ayant au moins un an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération (GAR). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conventionnel conformément aux dispositions suivantes :

a) La GAR est égale à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de 2 %.

Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son niveau et de son échelon, appréciés mois par mois.

Elle est calculée *pro rata temporis*, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.

b) Au 31 décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égal à la GAR.

Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération autres que :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la présente convention ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire.

En cas d'absence du salarié assimilée à un temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en compte la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence.

V. - MISE EN APPLICATION

(supprimé par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

AVENANT I Cadres

Article 1er : Bénéficiaires

Cadres techniques : les ingénieurs possédant un diplôme ou une équivalence reconnue, ainsi que les diplômés d'une grande école ou de l'enseignement supérieur, occupant dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Cadres de commandement : possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un commandement sur l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers, ni aux agents de maîtrise et techniciens assimilés aux agents de maîtrise, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite institué par la convention collective du 14 mars 1947 et ses avenants et annexes.

Article 2 : Engagement définitif

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre dont l'engagement est devenu définitif reçoit sous 8 jours, en double exemplaire, une lettre d'engagement précisant :

- la date de son entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- l'indication de sa position hiérarchique dans la classification et de son coefficient individuel ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité du changement du lieu du travail.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».

Article 3 : Durée du travail

(inséré par accord du 19 mars 1982 [*Accord du 19 mars 1982 étendu par arrêté du 29 juin 1982 (JO du 11 juillet, art. 1er) et signé par les organisations salariales CFTC, CFDT, CGT-FO (secteur non alimentaire) et CGC.*] et modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

En ce qui concerne les cadres non soumis à un horaire de travail précis, devront être privilégiées les mesures qualitatives propres à leur permettre de continuer à exercer pleinement leurs responsabilités (participation plus grande aux mesures d'organisation du travail, amélioration des structures de délégations, etc.) malgré les contraintes nouvelles.

Pour ceux dont la mission entraîne la nécessité de dépassements notables et répétés de l'horaire affiché, et lorsqu'ils ne pourront bénéficier de mesures équivalentes aux réductions d'horaires générales, il leur sera accordé un repos représentant une demi-journée par mois de travail.

Article 4 : Indemnité de licenciement

(modifié par accord du 11 octobre 1973 et avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Conformément à l'article 37 des dispositions communes, une indemnité de licenciement est accordée au cadre licencié dans les conditions suivantes :

a) Cadre ayant de 1 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 2/10 de mois par année de présence.

b) *[Paragraphe b étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 4 février 1985, art. 1er) .]* Cadre ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;
- 4/10 de mois par année de présence dans la tranche de 10 à 19 ans inclus ;
- 5/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 20 ans.

Le calcul est effectué sur la base du douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *prorata temporis*. L'indemnité ne pourra dépasser un maximum de 12 mois.

Lorsque le cadre congédié est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

- 15 % entre 50 et 55 ans ;
- 20 % à partir de 55 ans révolus.

Article 5 : Départ en retraite

(Avenant du 1er mai 1980 et modifié par avenant du 10 février 1988)

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux cadres avec les modifications ci-après :

- en cas de mise à la retraite, le délai de prévenance est porté à 6 mois ;
- l'allocation de départ en retraite est calculée comme suit :
- 2/20 de mois par année de présence de 2 à 9 ans inclus de présence ;
- 3/20 de mois par année de présence de 10 à 19 ans inclus de présence ;
- 4/20 de mois par année de présence à partir de 20 ans de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du cadre dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

Article 6 : Maladie

Jusqu'à 3 ans de présence ou 2 ans en qualité de cadre, les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux cadres.

Au-delà, les cadres recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de la sécurité sociale et des régimes complémentaires qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le maintien total de ses appointements mensuels, dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des 3 derniers mois *[Alinéa étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 4 février 1985, art. 1er) .]* :

- jusqu'à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % en cas de maladie ou 4 mois en cas d'accident du travail ;
- de 5 à 9 ans inclus de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % en cas de maladie ou 5 mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de 10 ans de présence dans l'entreprise : 5 mois à 100 % en cas de maladie ou 7 mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté de 3 ans de présence dans l'entreprise ou 2 ans de présence en qualité de cadre prévue au premier paragraphe est ramenée à 1 an.

Maternité : les intéressées ayant au moins 1 an de travail dans l'entreprise bénéficieront, pendant les 4 premières semaines du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75 % de leur salaire.

CLASSIFICATION DES CADRES

(modifiée par accord du 5 mai 1992 et avenant n° 2 du 2 juillet 2015) [Avenant n° 2 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail (arrêté d'extension du 7 avril 2016 – JO du 15 avril 2016).]

La présente classification s'applique aux collaborateurs chargés de traduire, dans les domaines de leur fonction, opérationnelle ou fonctionnelle, les objectifs globaux et de déterminer les actions propres à les réaliser.

L'exercice de cette fonction requiert la mise en oeuvre de connaissances, compétences et savoir-faire aussi bien dans les domaines techniques et technologiques que dans le domaine du management : analyse de situations, prévisions, résolutions de problèmes, animation des hommes, relations extérieures.

NIVEAU VII	<p>Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadres.</p> <p>L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.</p> <p>La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :</p> <ul style="list-style-type: none">- les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;- les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.
Echelon 1	<p>A cet échelon, réservé aux cadres débutants, le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable. La durée de présence dans cet échelon ne saurait excéder 1 an.</p>
Echelon 2	<p>Cet échelon peut constituer une phase intermédiaire du cadre débutant après sa phase d'intégration à l'échelon 1.</p> <p>Cet échelon est le seuil d'accès des promotions de la filière des employés, techniciens et agents de maîtrise.</p> <p>Le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.</p>
Echelon 3	<p>Cet échelon accueille le cadre, débutant ou ETAM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 personnes.</p>

NIVEAU VIII	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.
Echelon 1	Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.
Echelon 2	Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.
Echelon 3	Responsable d'une unité ou d'un service autonome.

NIVEAU IX	Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité. Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.
Echelon 1	Chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.
Echelon 2	Chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

NIVEAU X	Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise. Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.
Echelon 1	Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci. Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.
Echelon 2	Directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

AVENANT II Agents de maîtrise, techniciens

SECTEUR ALIMENTAIRE

Article 1er : Bénéficiaires

(Remplacé par accord du 5 mai 1992)

a) Agents de maîtrise.

Leur responsabilité implique :

Animation :

- veiller à l'intégration des nouveaux membres de son groupe ;
- transmettre et expliquer les informations ascendantes et descendantes ;
- veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence ;
- participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe ;
- rechercher des améliorations aux conditions de travail.

Organisation :

- répartir les travaux et donner les instructions adaptées ;
- contrôler les réalisations et signaler en temps utile les difficultés ;
- faire toute suggestion propre à améliorer le fonctionnement du groupe de travail ;
- assurer les liaisons nécessaires à la réalisation des objectifs de son groupe.

b) Techniciens.

La définition des fonctions des techniciens se fait dans la continuité de celle des employés. Ils sont classés aux niveaux V et VI définis au chapitre II « Description du système ».

c) Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs représentants et placiers.

Article 2 : Classification

(Remplacé par accord du 5 mai 1992)

	TECHNICIEN	AGENT DE MAITRISE
NIVEAU V		
Echelon 1	Technicien	
Echelon 2	Technicien confirmé (1)	
Echelon 3	Technicien confirmé qui coordonne (2) le travail d'une équipe de 5 personnes au plus	
NIVEAU VI		

Echelon 1	Technicien supérieur	
Echelon 2	Technicien supérieur confirmé (1)	Agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes)
Echelon 3	Technicien supérieur confirmé (2) qui coordonne le travail d'une équipe de 5 personnes au plus	Agent de maîtrise (1) confirmé (équipe de plus de 5 personnes)
<p>(1) Pour l'application du 2e échelon aux techniciens et du 3e échelon aux agents de maîtrise, les règles sont définies au point 5 de la description du système de classification</p> <p>(2) L'échelon 3 des techniciens (niveaux V et VI) est caractérisé par le fait que le technicien confirmé, en sus de ses fonctions techniques, qui représentent l'essentiel de son activité, assume la responsabilité de la petite équipe qui travaille avec lui. Une pondération inverse caractérise l'agent de maîtrise Responsable d'une équipe d'une certaine importance (plus de 5 personnes), son travail d'animation et d'organisation est alors prédominant</p>		

Article 3 : Durée du travail

En raison de leurs fonctions, les agents de maîtrise ont le même horaire que les salariés dont ils guident le travail, sous réserve qu'ils doivent en général être présents quelques minutes avant le début et après la fin des périodes de travail. Cet horaire constitue leur horaire normal. Les dépassements éventuels de cet horaire normal sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

Article 4 : Indemnité de licenciement

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins un an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique, est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10e de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;
- 3/10e de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.

Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 5 : Départ en retraite

(modifié par avenant du 10 février 1988 et avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux agents de maîtrise et techniciens.

En cas de mise à la retraite, le délai de prévenance est de 3 mois.

Ils reçoivent une allocation de départ en retraite calculée comme suit :

- agent de maîtrise ou technicien ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20e de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou le technicien ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20e de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

Article 6 : Maladie

(modifié par avenant du 21 septembre 1979 et avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux agents de maîtrise et techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du huitième jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des 3 derniers mois dans les conditions suivantes :

- de 3 à 4 ans inclus de présence : 2 mois en cas de maladie et 2,5 mois en cas d'accident du travail ;
- de 5 à 9 ans inclus de présence : 2,5 mois en cas de maladie et 3 mois en cas d'accident du travail ;
- de 10 à 19 ans inclus de présence : 3 mois en cas de maladie et 4 mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de 20 ans de présence : 4 mois en cas de maladie et 6 mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence de 7 jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

SECTEUR NON ALIMENTAIRE

Préambule

1. La création de cette catégorie ne pourra, pour les contrats en cours, entraîner une diminution des avantages individuels antérieurement acquis. En ce qui concerne l'affiliation à une caisse de retraite des cadres, aucune modification aux situations existantes ne sera apportée sauf une demande écrite de l'intéressé.
2. Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

Article 1er : Bénéficiaires

(Remplacé par accord du 5 mai 1992)

a) Agents de maîtrise.

Leur responsabilité implique :

Animation :

- veiller à l'intégration des nouveaux membres de son groupe ;
- transmettre et expliquer les informations ascendantes et descendantes ;
- veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence ;
- participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe ;
- rechercher des améliorations aux conditions de travail.

Organisation :

- répartir les travaux et donner les instructions adaptées ;
- contrôler les réalisations et signaler en temps utile les difficultés ;
- faire toute suggestion propre à améliorer le fonctionnement du groupe de travail ;
- assurer les liaisons nécessaires à la réalisations des objectifs de son groupe.

b) Techniciens.

La définition des fonctions des techniciens se fait dans la continuité de celle des employés. Ils sont classés aux niveaux V et VI définis au chapitre II « Description du système ».

c) Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs représentants et placiers.

Article 2 : Classification

(Remplacé par accord du 5 mai 1992)

	TECHNICIEN	AGENT DE MAITRISE
NIVEAU V		

Echelon 1	Technicien	
Echelon 2	Technicien confirmé (1)	
Echelon 3	Technicien confirmé qui coordonne (2) le travail d'une équipe de 5 personnes au plus	
NIVEAU VI		
Echelon 1	Technicien supérieur	
Echelon 2	Technicien supérieur confirmé (1)	Agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes)
Echelon 3	Technicien supérieur confirmé (2) qui coordonne le travail d'une équipe de 5 personnes au plus	Agent de maîtrise (1) confirmé (équipe de plus de 5 personnes)
<p>(1) Pour l'application du 2e échelon aux techniciens et du 3e échelon aux agents de maîtrise, les règles sont définies au point 5 de la description du système de classification</p> <p>(2) L'échelon 3 des techniciens (niveaux V et VI) est caractérisé par le fait que le technicien confirmé, en sus de ses fonctions techniques, qui représentent l'essentiel de son activité, assume la responsabilité de la petite équipe qui travaille avec lui Une pondération inverse caractérise l'agent de maîtrise Responsable d'une équipe d'une certaine importance (plus de 5 personnes), son travail d'animation et d'organisation est alors prédominant</p>		

Article 3 : Durée du travail

En raison de leurs fonctions, les agents de maîtrise ont le même horaire que les salariés dont ils guident le travail, sous réserve qu'ils doivent en général être présents quelques minutes avant le début et après la fin des périodes de travail. Cet horaire constitue leur horaire normal. Les dépassements éventuels de cet horaire normal sont rémunérés conformément aux dispositions légales.

Article 4 : Indemnité de licenciement

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins un an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique, est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10e de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;
- 3/10e de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.

Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 5 : Départ en retraite

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux agents de maîtrise et techniciens.

Le délai de prévenance est de 3 mois.

Ils reçoivent une allocation de départ en retraite calculée comme suit :

- agent de maîtrise ou technicien ayant de 2 à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise : 1/20 de mois par année de présence ;
- agent de maîtrise ou technicien ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou technicien ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

Modalités de retraite

Les agents de maîtrise des secteurs non alimentaires seront affiliés à un régime de retraite prévoyant une cotisation globale de 8 % [*Taux exclu de l'extension (arrêté du 15 juin 1972, art. 1er)* .] sur leurs salaires effectifs. Le financement en sera réparti entre l'employeur et le salarié sur la base de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Article 6 : Maladie

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Les dispositions de l'article 53 s'appliqueront aux agents de maîtrise et techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes

complémentaires qui leur sera versée à partir du huitième jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des 3 derniers mois dans les conditions suivantes :

- de 3 à 4 ans inclus de présence : 2 mois en cas de maladie et 2,5 mois en cas d'accident du travail ;
- de 5 à 9 ans inclus de présence : 2,5 mois en cas de maladie et 3 mois en cas d'accident du travail ;
- de 10 à 19 ans inclus de présence : 3 mois en cas de maladie et 4 mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de 20 ans de présence : 4 mois en cas de maladie et 6 mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence de 7 jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

AVENANT III Représentants

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

La présente convention collective s'applique aux voyageurs, représentants et placiers qui ne bénéficient pas du statut professionnel prévu aux articles L. 7311-1 et suivants du code de travail.

Pour les autres, seuls s'appliquent les articles 6 à 32 de ladite convention. Leur situation et leurs obligations professionnelles sont définies par leur statut fixé par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail et par leur contrat de travail avec l'entreprise qui les emploie.

Le contrat de travail des VRP statutaires doit obligatoirement être écrit en deux exemplaires signés par les parties contractantes dont l'un est remis à l'intéressé.

AVENANT IV Accord du 10 octobre 1984 relatif au personnel de livraison et de vente

[Avenant étendu par arrêté du 22 mars 1985 – JO du 2 avril 1985.]

SECTEUR ALIMENTAIRE PÉRISSABLE

Article 1er : Champ d'application

Le présent avenant s'applique au personnel de vente et de livraison des entreprises du commerce de gros des fruits et légumes, produits laitiers, oeufs, volaille et gibier, ainsi que des produits surgelés et glaces.

Les parties en présence, tenant compte de l'autonomie dont jouit le personnel pour mener à bien la tâche qui lui est confiée, de l'impossibilité pratique de contrôler habituellement les raisons qui pourraient être invoquées pour justifier un dépassement d'horaire et une demande de rémunération supplémentaire, des contraintes particulières qui caractérisent la profession : heures d'ouverture des magasins livrés ou visités, temps d'attente pour les prises de commandes ou les livraisons, aléas de la circulation, contrôles routiers, etc., du caractère périssable des produits livrés et des conditions particulières de leur transport, des différences importantes existant entre les entreprises selon la taille des magasins livrés ou visités, la longueur des tournées (zones rurales ou urbaines) et l'organisation propre de chaque entreprise, de ces caractéristiques particulières de la profession qui exigent un temps plus long d'appréciation des qualités professionnelles des intéressés, de la difficulté d'élaborer par voie de convention collective nationale un système de rémunération et d'organisation du travail des services de vente et de livraison identique pour toutes les entreprises, estiment qu'un certain nombre de dispositions doivent être respectées, conviennent de tenir compte du caractère spécifique de la profession selon les dispositions ci-après.

Article 2 : Période d'essai

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

Conformément à la disposition prévue à l'article 33, alinéa 7, de la présente convention, il est convenu que la durée de la période d'essai des personnes embauchées à des emplois entraînant des relations permanentes avec la clientèle de l'entreprise sera de 2 mois renouvelable 1 mois.

La durée de la période d'essai applicable aux personnels, dont la fonction est exclusivement la conduite d'un véhicule et la livraison, est de 2 mois non renouvelable.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article 3 : Choix d'un système de rémunération

Il appartient à chaque entreprise de choisir le système de rémunération le mieux adapté à sa situation propre et à son organisation de vente et de livraison (tels commissions, primes, forfait ou autre).

Toute modification du mode de rémunération fait l'objet d'une consultation du personnel concerné et de ses représentants lorsqu'ils existent.

Article 4 : Durée du travail

1° La durée du travail effectif du personnel de livraison et de vente sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail.

2° *[Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 22 mars 1985, art. 1er).] Toutefois, tenant compte des considérations exprimées à l'article 1er , la durée légale hebdomadaire du travail pourra être prolongée dans la limite de cinq heures consacrées par le personnel à des temps ne correspondant pas à un travail effectif lié à sa qualification tels que temps d'attente pour la livraison ou pour les prises de commande, aléas de la circulation, contrôles routiers, etc.*

Désormais, les heures effectuées dans ce cadre seront rémunérées en heures supplémentaires ou récupérées après accord entre l'employeur et les personnels concernés. Elles ne seront pas décomptées pour le calcul des heures dues au titre du repos compensateur, ni du contingent prévu au paragraphe 4° ci-après.

Le nombre de ces heures de prolongation sera ramené à :

- 4 heures au 1er juillet 1985 ;
- 3 heures au 1er juillet 1986, si les conditions d'activité du transport, de la livraison ou de la vente se trouvaient modifiées tant au plan économique que social.

3° Les limites de la modulation de la durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 44, alinéa 3.1, de la convention collective sont fixées à 5 heures en plus ou en moins par semaine pendant un maximum de 46 semaines.

4° Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est celui fixé par la convention collective.

Article 5 : Responsabilité des personnels de vente et de livraison

En cas de vol, les personnels responsables des matériels, marchandises ou espèces qui leur sont confiés doivent faire, immédiatement après sa constatation, une déclaration aux autorités compétentes les plus proches et en remettre la copie légalisée par l'autorité dès leur retour dans l'entreprise.

En cas de contrôle subi au cours de leur tournée, les personnels concernés par le présent avenant doivent informer, dès leur retour dans l'entreprise, leur supérieur hiérarchique.

Article 6 : Visite médicale

La visite médicale obligatoire à laquelle sont astreints périodiquement les chauffeurs pour le renouvellement de leur permis de conduire devra être prise en charge par l'entreprise sur justificatif médical. De plus, l'absence éventuellement nécessaire pour passer cette visite médicale sera considérée comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire, pour l'entreprise, un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

Article 7 : Suspension du permis de conduire

Les chauffeurs qui, pendant leur service, sont frappés d'une suspension de permis de conduire et lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- a) Suspension de courte durée (1 mois) ;
- b) Motivée par une infraction au code de la route non imputable à l'entreprise ;
- c) Non consécutive à un état d'ébriété ou à une faute de conduite lourde et inexcusable ;
- d) Absence de récidive,

seront, pendant la période où ils ne peuvent pas conduire un véhicule, affectés à un autre emploi dans l'entreprise, dans la mesure où une vacance existe, et au salaire de cet emploi.

Au cas où aucun poste ne serait disponible, pendant la période de suspension du permis de conduire, le temps d'absence sera imputé sur les droits acquis au titre des congés payés ou, en cas d'épuisement, considéré comme congé sans solde.

Article 8 : Garanties

Il est expressément convenu que la mise en vigueur de ce nouvel accord ne pourra être une cause d'augmentation des horaires ni de diminution des rémunérations antérieurement pratiqués par chaque membre du personnel de livraison et de vente pour le même travail.

AVENANT PARTICULIER « Produits surgelés-congelés-glaces »

(avenant du 5 juillet 1993)

Entre :

SYNDIGEL (Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits surgelés et des glaces), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris,

D'une part, et

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La fédération de l'alimentation (FGTA) FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux entreprises du secteur des produits surgelés, congelés et glaces visées à l'article 1er de la convention collective nationale de commerces de gros.

Article 2 : Travail au froid des femmes enceintes

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C :

a) Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un reclassement temporaire dans l'entreprise, à température positive ;

b) Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération.

L'article 36 des clauses générales ne sera pas applicable.

Article 3 : Vêtements de protection

Les salariés travaillant dans une atmosphère artificielle maintenue à une température inférieure ou égale à + 5 °C sont munis, par les soins de l'établissement, des vêtements appropriés.

Article 4 : Organisation du travail au froid

L'entreprise assure une organisation du travail en chambre froide à température inférieure à - 18 °C, telle que, par tranche de 2 heures de travail, 10 minutes au moins puissent s'exercer pour chaque salarié en atmosphère positive.

Article 5 : Garantie de salaire conventionnel complémentaire

La rémunération brute globale mensuelle actuellement comparée au salaire conventionnel doit être, pour les salariés dont l'activité principale s'exerce en atmosphère à température négative, au minimum égale au salaire

conventionnel de l'intéressé majoré d'une somme équivalente à 4% du salaire conventionnel du niveau I, échelon 1.

Article 6 : Période d'essai

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Conformément à l'article 33, alinéa 7, de la convention collective nationale de commerces de gros, il est convenu que la période d'essai du personnel est de :

- 2 mois pour les employés et ouvriers ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise, techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de renouveler cette période pour une durée identique.

L'accord doit être constaté par écrit.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article 7 : Travail du dimanche

Tenant compte d'une tradition propre au commerce alimentaire de détail et de l'évolution des modes de vie, les points de vente spécialisés au détail de produits surgelés et de glaces peuvent être ouverts le dimanche matin.

L'indemnité prévue par le premier paragraphe de l'article 46 de la convention collective est portée à 15 %.

Article 8 : Application

Le présent avenant annule et remplace les avenants particuliers :

- produits surgelés, congelés et glaces du 28 juin 1984 ;
- points de vente spécialisés au détail de produits surgelés et de glaces du 24 juin 1987.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 1993.

Article 9 : Demande d'extension

Les signataires demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 juillet 1993.

ACCORD DU 24 JUIN 1987 relatif au régime de retraite complémentaire dans le commerce de gros et de détail des produits congelés et surgelés

[Texte non étendu.]

Entre :

Le syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (SYNDIGEL),

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

La fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT ;

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires, des cuirs, des commerces et des services et activités annexes (FIPACCS),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Entreprises nouvelles

Cet accord a pour objet de désigner une institution de retraite habilitée à regrouper les adhésions des entreprises nouvelles relevant des secteurs professionnels des commerces de gros et de détail de produits surgelés, congelés et crèmes glacées, à savoir :

- commerces de gros et plates-formes de distribution spécialisées ;
- entreprises de livraison aux particuliers (home service) ;
- magasins spécialisés (freezer centers).

Ces activités ayant connu un développement postérieur à la signature des accords de généralisation de la retraite et ne pouvant donc être considérées comme ayant été alors valablement représentées.

Par conséquent, les organisations signataires décident que les entreprises qui se créeront à compter de la date de signature du présent accord devront adhérer à l'Institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (ISICA), 21, rue d'Artois, 75380 Paris Cedex 08, caisse professionnelle de l'alimentation.

Catégories de personnel bénéficiaires

Dans les entreprises nouvelles, toutes les catégories de personnel, sans condition d'âge, soit les employés, ouvriers, agents de maîtrise, cadres et VRP à carte unique, sont couvertes par le présent accord.

Taux et assiette de la cotisation

Le taux de base est de 4 % sur la rémunération totale individuelle, sauf pour les salariés bénéficiant du régime des cadres ou de l'IRP-VRP, pour lesquels l'assiette de cotisation est limitée au plafond de la sécurité sociale. Ce taux de base de 4 % subit la majoration du taux d'appel déterminé chaque année par l'ARRCO dans le cadre de l'accord signé entre le CNPF et les organisations syndicales représentatives en date du 17 juin 1970.

Modalités de versement

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 2

Recommandation aux entreprises créées antérieurement à l'accord

Les entreprises qui ont donné leur adhésion à d'autres institutions antérieurement à la date de signature du présent accord ne sont pas tenues d'adhérer à l'ISICA.

Cependant, les organisations signataires du présent accord leur recommandent d'examiner, avec leur personnel ou ses représentants, l'éventualité du transfert vers l'ISICA, du fait de son caractère professionnel (cf. circulaire 6 D de l'ARRCO), de l'ensemble des catégories de personnel adhérant à une autre institution. Ce transfert ne pourra entraîner une diminution des avantages acquis par les salariés.

Article 3

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

Fait à Paris, le 24 juin 1987.

(Suivent les signatures.)

AVENANT PARTICULIER « Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries » (accord du 14 mars 1988)

[Avenant étendu par arrêté du 2 août 1988 – JO du 11 août 1988.]

Article 1er

Les entreprises concernées appliquent l'annexe IV « Personnel de livraison et de vente » de la présente convention.

Article 2

Les jours fériés travaillés qui sont d'usage dans cette branche d'activité (8 Mai, jeudi de l'Ascension, 14 Juillet, 15 août et 11 Novembre) bénéficient des dispositions de l'article 45, alinéa 2, des clauses générales.

Fait à Paris, le 14 mars 1988.

Organisation patronale :

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries, bureau CNIH.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération de l'alimentation CGT-FO ;

Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

FUSION DES BRANCHES

ARRÊTÉ DU 5 JANVIER 2017 portant fusion des champs conventionnels

(Journal officiel du 12 janvier 2017)

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées à l'article 2.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

CONVENTION COLLECTIVE RATTACHÉE :

- IDCC 0313 : Convention collective locale pour le transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT :

- IDCC 0573 : Convention collective nationale des commerces de gros.

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure

[Accord étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants dudit code relatifs aux règles de la dénonciation des accords (arrêté d'extension du 20 février 2019 – JO du 26 février 2019).]

Article 1er : Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de la CCN du commerce de gros (n°3044) et ceux de la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 3045) ont convenu de la fusion du champ d'application de leurs conventions collectives dans les conditions décrites dans le présent accord.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 : Objet de l'accord

Le champ d'application tel que défini à l'article 1er de la CCN des commerces de gros n° 3044 est complété des dispositions suivantes :

- entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine ;
- groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine ;
- négociants-distributeurs de levure ;
- centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure.

Article 3 : Dispositions particulières

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des dispositions de la CCN des commerces de gros n° 3044, et en particulier celles relatives à la formation professionnelle et au régime de prévoyance, s'appliquent aux salariés et employeurs des :

- entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine ;
- groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine ;
- centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure ;
- et aux négociants-distributeurs de levure,

dès les formalités de dépôt du présent accord effectuées.

Toutefois, sont maintenues les dispositions de la CCN 3045 listées ci-après, considérées comme plus favorables pour les salariés :

Les dispositions de l'article 28 relatives aux majorations dues pour le travail habituel de nuit : [Article 28 étendu sous réserve de la négociation d'une convention d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

« Le travail de nuit, de 21 heures à 5 heures du matin, est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du travail. [Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L. 3163-2 du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime. [Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de routage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 5 heures.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 5 heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base du manoeuvre ordinaire de chaque entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit. »

Les dispositions de l'article 25.7 relatives au contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires :

[Article 25.7 étendu sous réserve que seules les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos (compensation du paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires, en application de l'article L. 3121-30 du code du travail et que les heures de formation visées ne concernent pas les formations assimilées par la loi à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel (notamment celles visées par l'article L. 6321-2 du code du travail), dans la mesure où cette assimilation et cette rémunération impliquent la génération d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale, et leur imputation subséquente sur le contingent d'heures supplémentaires (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

« Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. "Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000." [Phrase exclue de l'extension compte tenu de l'annulation de ce décret par le Conseil d'Etat le 28 mars 2001 (CE, 28 mars 2011, n° 21956) (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 130 premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle. [Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-33, I du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Les 40 heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine. [Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-33, I du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. [Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-33, I du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Les heures de modulation effectuées au-delà de 39 heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent. [Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ;
- les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine ;
- les heures de formation accomplies au-delà de 35 heures par semaine - dans la limite de 42 heures par an - "à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas" ; [Termes exclus de l'extension comme ayant été rendus désuets par l'entrée en vigueur de la durée légale au 1er janvier 2002 par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté d'extension du 20 février 2019).]
- les heures de dérogation permanente applicables au personnel de livraison et de vente (l'employeur a la possibilité de prolonger leur durée quotidienne de travail d'une heure, notamment pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique (chargement ou déchargement de camions par exemple). Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire). »

Les dispositions de l'article 25.13 relatives au repos hebdomadaire :

« Chaque salarié bénéficie de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche. »

Les dispositions de l'article 26 relatives au chômage des jours fériés :

« En dehors du 1er mai, six jours fériés seront chômés et payés ; ils seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.

Les salariés payés à l'heure ainsi que ceux bénéficiant de la loi sur la mensualisation ne subiront aucune réduction de rémunération à l'occasion d'un jour férié chômé, s'ils ont au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, "accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée." [Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à récupération. »

Les dispositions de l'article 24 relatives à l'indemnité de départ en retraite, dans le cas où ce calcul est plus avantageux pour le salarié :

« A. - A l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues au paragraphe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à soixante-cinq ans révolus (ou à soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à soixante ans révolus et moins de soixante-cinq ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

1. Indemnité conventionnelle

Après 2 ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera prendre sa retraite à compter de 65 ans révolus devra prévenir son employeur au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspondra au dernier jour du trimestre civil suivant. [Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail (arrêté d'extension du 20 février 2019).]

Il bénéficiera alors de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculée de la manière suivante :

- 1/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à 5 ans inclus ;
- 1/10 de mois par année de présence supplémentaire à partir de 5 ans de présence révolus et sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois.

Les membres du personnel titulaires d'une carte de déporté politique ou résistant de la guerre 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de 60 ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cadres ou non cadres, quittant volontairement l'entreprise à partir de 60 ans et remplissant les conditions légales, percevront une indemnité de départ à la retraite dont le montant est le suivant :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

3. Mode de calcul

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période ne seront prises en compte que *pro rata temporis*.

B. - A l'initiative de l'employeur

Si le départ en retraite à soixante-cinq ans ou plus intervient à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié sera la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue au 1 du paragraphe A du présent article, et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail. Cette mise à la retraite à l'initiative de l'employeur devra respecter scrupuleusement la procédure légale. »

Ces dispositions sont maintenues pour les salariés dont le contrat est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Concernant les classifications, les partenaires sociaux conviennent d'appliquer celles de la CCN 3044 à l'expiration d'un délai de transition et au plus tard à compter du 1er juillet 2019.

Concernant les minima conventionnels :

Les salariés relevant de la CCN 3045 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont inférieurs à ceux de la CCN 3044 se verront automatiquement appliquer les minima de la CCN 3044 à compter du 1er juillet 2019.

Les salariés relevant de la CCN 3045 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont supérieurs aux minima de la CCN 3044, bénéficieront d'une augmentation de la moitié de l'augmentation négociée dans le cadre des minima conventionnels de la CCN 3044 jusqu'au 31 juillet 2023.

La garantie de 50 % de cette augmentation prendra fin le 31 juillet 2023.

Les anciens salariés qui relevaient de la CCN 3045 dont les minima conventionnels resteraient supérieurs à ceux de la CCN 3044 au 31 juillet 2023 conserveront cette rémunération.

Article 4 : Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point annuel sur son application.

Article 5 : Entrée en vigueur

A l'extension du présent accord, la CCN 3045 cessera de produire effet, à l'exception des dispositions particulières mentionnées à l'article 3.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 octobre 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement de la production, des industries agroalimentaires, de la distribution, des services des organismes agroalimentaires, des cuirs et peaux et des tabacs (CFE-CGC Agro).

ANNEXE : Grilles de correspondance entre les classifications de la CCN 3044 et de la CCN 3045

Grille de correspondance ouvriers et employés

EMPLOIS	COEFFICIENT 3045	DÉFINITIONS 3045	NIVEAU 3044	DÉFINITIONS 3044
Manutentionnaire	115	Employé sans qualification, effectuant sous le contrôle et la responsabilité du chef magasinier, des travaux de manutention simples et d'entretien ou de nettoyage	I	Employé de magasinage : effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.
Magasinier 1er échelon	130	Est chargé de la manutention et/ou prépare et contrôle les commandes, délivre la marchandise	II	Préparateur : Prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et enregistre les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits
Cariste	135	Employé qualifié pour conduire les appareils de manutention automoteurs gerbant à moins de 5,50m du sol, est responsable de la conduite et de la bonne marche du matériel qui lui est confié	II	Cariste : employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/ gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.

Magasinier 2e échelon	140	Idem échelon 1 et/ou réception et pointage des arrivages, Tenue des fiches de stock	II échelon 2	Préparateur
Magasinier 3e échelon	150	Idem échelon 2 et surveillance et rend compte à son supérieur du stock en quantité et qualité. Peut être assisté d'un ou deux employés	II échelon 3	Préparateur
Chef magasinier	170	Magasinier hautement qualifié qui, outre son travail personnel, peut être appelé selon les directives de son supérieur hiérarchique à distribuer, coordonner et animer le travail d'une équipe de moins de 5 employés	V	Magasinier principal : organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).
Chauffeur-livreur 1er échelon	145	Employé chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de moins de 6 tonnes de PTAC. Participe et/ou veille au chargement des marchandises et en assure la livraison et le contrôle chez son destinataire. Est responsable des colis et de la garde du véhicule ; veille au bon état de marche de ce dernier; signale les défauts constatés et tous les incidents de route. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Est chargé de l'encaissement du montant des factures chez le client	II	Chauffeur-livreur : effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.

Chauffeur-livreur 2e échelon	155	Idem 1er échelon mais est affecté à la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 6 tonnes ou plus de PTAC	III	Chauffeur-livreur qualifié : chauffeur livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.
Vendeur preneur d'ordres	150	Employé chargé de la visite de la clientèle qui lui est confiée, avec, pour but, selon les instructions reçues, de vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise.	III	Preneur d'ordres, assistant de vente : dans le cadre de consignes précises, reçoit et enregistre les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits permettant cette action.
Entretien	115	Exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frottage, cirage et/ou entretien des abords.	I	Agent de propreté : accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.
Employé de bureau 3e échelon	150	Employé chargé de la rédaction de la correspondance et de la tenue des dossiers avec tâches simples de secrétariat, y compris le classement.	IV	assistant administratif : employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.
Employé de bureau 4e échelon	170	Employé qualifié chargé du suivi des opérations commerciales et des contrats téléphoniques avec la clientèle, y compris également la correspondance, le dépouillement et constitution et tenue des dossiers simples. La correspondance visée devant se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies	IV	Assistant commercial : assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est capable d'assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.

Standardiste	140	Donne, reçoit et transmet les communications. Peut avoir des activités annexes	III	Personnel d'accueil : procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.
Secrétaire	185	Possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après les directives générales ou sur simples indications verbales; assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers. Effectue des travaux diversifiés et complexes et est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.	V échelon 3	Assistant administratif qualifié : assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.
Aide comptable 1er échelon	150	A les connaissances exigées pour le CAP d'aide comptable et suivant les directives du comptable tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et compte dont il a la charge, effectue les opérations de caisse	III	Agent de comptabilité : enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.

Aide comptable 2e échelon	170	A les connaissances exigées pour le BEP d'aide comptable et une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et ajuster les balances de vérification, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues.	IV	<p>Agent de comptabilité qualifié : enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts. En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à instruire et mener à bonne fin les dossiers comptables dont il a la charge.</p>
Comptable	185	Tient ou fait tenir sous sa surveillance les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale dont il est responsable de la tenue. Traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balance, statistiques et prévisions. Justifie le solde de ses comptes.	V échelon 3	<p>Comptable : enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.</p>

Grille de correspondance agents de maîtrise et cadres

INTITULÉ	COEFFICIENT 3045	DÉFINITIONS 3045	NIVEAU 3044	DÉFINITIONS 3044
Agent de maîtrise 2e catégorie	chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient d'atterrissage 230	Salariés qui, recevant des directives précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés en plus de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de distribuer et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers, mais aussi d'assurer et de contrôler le rendement et la discipline. Responsables d'un ensemble de salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 180	VI échelon 2	agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes; son travail d'animation et d'organisation est prédominant)
Agent de maîtrise 3e catégorie	chef de groupe (5 à 10 employés) et chef de section (plus de 10 employés) : coefficient 270 (coefficient d'atterrissage).	Agent de maîtrise dont la fonction de conduite du personnel exige des connaissances professionnelles approfondies et une part d'initiative dans l'organisation du travail de son secteur pour en assurer et en améliorer la bonne marche. A sous ses ordres au moins un salarié de coefficient hiérarchique d'au moins 180	VI échelon 3	agent de maîtrise confirmé (équipe de plus de 5 personnes; son travail d'animation et d'organisation est prédominant)

Cadre débutant	coefficient d'atterrissage 290		VII échelon 3	<p>L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise. Concerne - les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ; - les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Cet échelon accueille le cadre, débutant ou ETAM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins cinq personnes.</p>
----------------	--------------------------------	--	---------------	---

Cadre moyen	coefficient d'atterrissage 330	Cadre administratif, commercial ou technique ayant, outre les diplômes demandés ou la formation équivalente, une solide expérience professionnelle et qui, par délégation permanente de l'employeur, a charge de diriger, coordonner et contrôler sous sa responsabilité le travail et la discipline des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et, éventuellement, de cadres d'un coefficient hiérarchique moins élevé, placés sous son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes.	VIII échelon 1	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions. Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion
Cadre supérieur	coefficient d'atterrissage 450	Cadre hautement qualifié et expérimenté non seulement dans sa spécialité, mais dans la gestion, l'organisation et la conduite du travail, dont les fonctions entraînent le commandement sur plusieurs cadres appartenant au moins à la catégorie A ou qui a sur le plan technique des responsabilités équivalentes.	VIII échelon 3	Responsable d'une unité ou d'un service autonome.

Cadre dirigeant	650	<p>Cette position n'est justifiée que par l'importance de l'entreprise ou de l'établissement. Elle exige une compétence supérieure non seulement sur le plan administratif, commercial, technique, etc., mais également sur un plan de gestion, d'organisation et de commandement, la fonction essentielle du cadre supérieur étant d'assurer la coordination et le rendement d'un ensemble de services d'activités différentes. Un tel poste comporte de très larges initiatives et responsabilités.</p>	X échelon 1	<p>Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci. Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.</p>
-----------------	-----	---	-------------	--

ARRÊTÉ DU 27 JUILLET 2018 portant fusion des champs conventionnels

(Journal officiel du 7 août 2018)

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

CONVENTION COLLECTIVE RATTACHÉE :

- IDCC 1761 : Convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT :

- IDCC 0573 : Convention collective nationale des commerces de gros.

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison

[Accord du 11 décembre 2018 entré en vigueur le 1er octobre 2019. Il est étendu par arrêté du 18 décembre 2020 – JO du 24 décembre 2020.]

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, et accélérée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, et suite à l'arrêté de fusion de champs conventionnels du 27 juillet 2018 publié au JO du 7 août, les modalités de la fusion entre la CCN des commerces de gros n° 3044 et la CCN des commerces de gros des tissus, tapis et linges de maison n° 3047 sont détaillées dans le présent accord.

Conformément à l'arrêté du 27 juillet 2018, le champ d'application tel que défini à l'article 1er de la CCN des commerces de gros n° 3044 est complété des dispositions suivantes :

- commerce de gros de textiles ;
- commerce de gros de tissus pour l'habillement ;
- commerce de gros de linge de maison, rideaux et d'autres articles ménagers textiles ;
- vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages ;
- vente en gros de linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine ;
- commerce de gros de tapis :
- vente en gros de tapis et carpettes.
- commerce de gros de revêtements de sols :

- vente en gros de moquettes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er : Objet de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des dispositions de la CCN des commerces de gros n° 3044 s'appliquent aux salariés et employeurs des entreprises du secteur du :

- commerce de gros de textiles ;
- commerce de gros de tapis ;
- commerce de gros de revêtements de sols.

Toutefois, sont maintenues les dispositions de la CCN 3047 listées ci-après, considérées comme plus favorables pour les salariés :

Les dispositions de l'article 19 relatives au travail exceptionnel des jours fériés : *[Stipulations relatives au maintien des dispositions de l'article 19 étendues sous réserve du respect des articles L. 3132-3 à L. 3132-30 du code du travail (arrêté d'extension du 18 décembre 2020).]*

« Les jours fériés sont chômés et payés. Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont rémunérées à partir des heures normales de base majorées de 100 %. Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié donnent lieu à un repos compensateur équivalent à prendre dans la semaine qui suit. »

Les dispositions suivantes de l'article 20 relatives aux congés payés :

« Les congés payés sont attribués aux salariés, dans les conditions déterminées par la législation en vigueur. Des congés supplémentaires pour ancienneté sont accordés aux salariés, à raison de :

- 1 jour ouvré, après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté.

Au gré du salarié, ces jours de congé pourront être remplacés par une indemnité compensatrice calculée proportionnellement à celle correspondant au congé normal ou inscrits au crédit d'un compte épargne-temps. S'ils sont effectivement pris, ils ne peuvent entraîner une réduction du salaire habituel des intéressés.

En cas de maladie survenant pendant que le salarié est en congé annuel, les jours de maladie inclus dans cette période ne sont pas déduits de la durée du congé. Toutefois, en cas de maladie survenue pendant les congés payés et entraînant un arrêt de travail de 90 jours au moins, le salarié pourra reporter les jours de maladie indemnisés pendant son congé sur une période ultérieure, en respectant les modalités générales de prise des congés payés. »

Les dispositions de l'article 18 relatives aux heures supplémentaires effectuées de nuit :

« Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail sont payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes : 100 % de majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (de 21 heures à 6 heures). »

Ces dispositions sont maintenues pour les salariés dont le contrat est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour une période de 12 mois à compter de cette date.

Concernant les classifications, les partenaires sociaux conviennent d'appliquer celles de la CCN 3044 à l'expiration d'un délai de transition et au plus tard le 1er janvier 2020.

Concernant les minima conventionnels :

Les salariés relevant de la CCN 3047 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont inférieurs à ceux de la CCN 3044 se verront appliquer les minima de la CCN 3044 au plus tard le 1er janvier 2020.

Les salariés relevant de la CCN 3047 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont supérieurs à ceux de la CCN 3044, conserveront cette rémunération.

Les minima conventionnels de la CCN 3047 s'appliqueront aux salariés entrant dans des entreprises relevant de la CCN 3047 à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord jusqu'au 1er janvier 2020 au plus tard.

Article 2 : Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 3 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2019.

A cette date, la CCN 3047 cessera de produire effet, à l'exception des dispositions maintenues conformément à l'article 1.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement de la production, des industries agroalimentaires, de la distribution, des services des organismes agroalimentaires, des cuirs et peaux et des tabacs (CFE-CGC AGRO).

ANNEXE : Grilles de correspondance entre les classifications de la CCN 3044 et de la CCN 3047

Grille de correspondance ouvriers et employés

EMPLOIS	COEF. 3047	DÉFINITIONS 3047	NIVEAU 3044	DÉFINITIONS 3044
Magasinier	I	Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique.	I	Employé de magasinage : effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.

Manutentionnaire	I	Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique.	I	Employé de magasinage : effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.
Emballeur	I	Exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique.	II	Emballeur-empaqueteur : effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par certains modes de livraison ou d'expédition.
Chauffeur-livreur	II	Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.	II	chauffeur livreur : effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.
Cariste	II	Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.	II	cariste : employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.
Coupeur échantillonneur	II	Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.	II	Emballeur-empaqueteur effectuant des opérations de découpe.

Standardiste	II	Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.	III	Personnel d'accueil : procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.
Opérateur de saisie	II	Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.	III	Agent technique : exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.
Hôte (esse) d'accueil	II	Pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base.	III	Personnel d'accueil : procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.
Coupeur vérificateur	III	Mise en oeuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.	III	Réceptionnaire vérificateur : employé de magasinage apte à vérifier et à enregistrer la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.
Vendeur	III	Mise en oeuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.	IV	Vendeur : dans le cadre des conditions commerciales fixées par la direction, recueille et suscite les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.

Aide comptable	III	Mise en oeuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.	III	Agent de comptabilité : enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.
Employé très qualifié des services administratifs, commerciaux, comptables, achat	IV	Mise en oeuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi.	V	Assistant administratif qualifié : assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.
Assistant commercial	IV	Mise en oeuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi.	IV	Assistant commercial : assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est capable d'assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.

Hôte (esse) show-room	IV	Mise en oeuvre de techniques et de méthodes et prise d'initiative avec l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un objectif spécifique à l'emploi.	IV	Vendeur : dans le cadre des conditions commerciales fixées par la direction, recueille et suscite les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.
Technico-commercial	V	Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services.	V ou VI	Vendeur qualifié : dans le cadre des objectifs fixés par la direction ou sa hiérarchie, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation. Ou Vendeur hautement qualifié : en fonction d'objectifs généraux donnés par la direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.

<p>Chef de produit (grand public moyenne gamme)</p>	<p>V</p>	<p>Exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation et relations avec les autres services.</p>	<p>V ou VI</p>	<p>Technicien qualifié : maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.</p> <p>Ou</p> <p>Technicien hautement qualifié : met en oeuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciaux et/ ou administratifs en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comporter une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il rend compte de son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.</p>
---	----------	---	----------------	---

Grille de correspondance agents de maîtrise et cadres

INTITULÉ	COEF. 3047	DÉFINITIONS 3047	NIVEAU	DÉFINITIONS 3044
Chef de coupe	I	Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.	V échelon 3	Technicien confirmé qui coordonne le travail d'une équipe de 5 personnes au plus. Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.
Chef de service échantillonnage	I	Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.	V échelon 3	Technicien confirmé qui coordonne le travail d'une équipe de 5 personnes au plus.

Comptable	I	Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.	V échelons 1 et 2	Comptable : enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.
Attaché commercial	I	Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.	VI échelon 1	Vendeur hautement qualifié : en fonction d'objectifs généraux donnés par la direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.
Assistant (e) de direction	I	Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.	VI échelon 1	Assistant de direction : assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, en prépare les éléments de travail (documents d'analyse, tableaux de bord,...) et rédige la correspondance sur indications sommaires.

<p>Styliste</p>	<p>I</p>	<p>Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.</p>	<p>V échelon 3 ou VI échelon 1</p>	<p>Technicien qualifié qui coordonne le travail d'une équipe de 5 personnes au plus</p> <p>Ou</p> <p>Technicien hautement qualifié : met en oeuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciaux et/ou administratifs en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comporter une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il rend compte de son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.</p>
<p>Acheteur (se)</p>	<p>I</p>	<p>Les fonctions d'agent de maîtrise du niveau I impliquent une compétence technique indispensable à la maîtrise de tâches et/ou à l'animation, à la coordination, au contrôle du travail de plusieurs employés avec la responsabilité d'exécution des tâches effectués par une équipe. Ces activités s'exercent sous l'autorité directe d'un responsable.</p>	<p>V échelon 3 ou VI échelon 1</p>	<p>Acheteur qualifié : est habilité à rechercher les fournisseurs, peut intervenir dans les négociations tarifaires. Il respecte dans sa mission les orientations définies par la politique générale de l'entreprise.</p> <p>Ou</p> <p>Acheteur hautement qualifié : maîtrise la fonction des achats de l'entreprise et met en oeuvre la politique générale d'achat de l'entreprise.</p>

<p>Chef comptable</p>	<p>II</p>	<p>Les fonctions d'agent de maîtrise de niveau II comportent les compétences du niveau I auxquelles s'ajoute la responsabilité technique du travail effectué seul ou en groupe. Cette responsabilité s'applique également aux travaux exécutés, dans l'équipe qu'il anime, par des personnes de qualification moindre.</p>	<p>VI échelons 2 ou 3</p>	<p>Agent de maîtrise confirmé gérant une équipe de plus de 5 personnes.</p>
<p>Chef de produit (haut de gamme)</p>	<p>II</p>	<p>Les fonctions d'agent de maîtrise de niveau II comportent les compétences du niveau I auxquelles s'ajoute la responsabilité technique du travail effectué seul ou en groupe. Cette responsabilité s'applique également aux travaux exécutés, dans l'équipe qu'il anime, par des personnes de qualification moindre.</p>	<p>VI échelons 2 ou 3</p>	<p>Agent de maîtrise confirmé gérant une équipe de plus de 5 personnes.</p>

<p>Responsable qualité produit</p>	<p>I</p>	<p>Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre de niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires. La fonction implique, par délégation permanente de l'employeur, la responsabilité du travail et de la discipline des salariés, d'une position hiérarchique moins élevée, relevant du même domaine d'activité et/ou une activité fonctionnelle et opérationnelle mettant en oeuvre une autonomie et une formation spécialisée.</p>	<p>VIII échelon 1</p>	<p>Définition générale : engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité.</p> <p>Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Échelon 1 : les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.</p>
<p>Responsable de service : logistique, achat, comptable, administratif et commercial, informatique, personnel</p>	<p>II</p>	<p>L'activité, à ce niveau, comporte l'autorisation d'engager l'entreprise, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné.</p> <p>Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.</p>	<p>VIII échelon 3</p>	<p>Définition générale : engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité.</p> <p>Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Échelon 3 : responsable d'une unité ou d'un service autonome.</p>

<p>Directeur d'exploitation</p>	<p>III</p>	<p>L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel.</p> <p>L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.</p>	<p>IX échelon 1 ou 2</p>	<p>Définition générale : engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité.</p> <p>Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.</p> <p>Échelon 1 : chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p> <p>Ou</p> <p>Échelon 2 : chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p>
---------------------------------	------------	---	--------------------------	--

<p>Directeur des services comptables et/ou administratifs</p>	<p>III</p>	<p>L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel.</p> <p>L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.</p>	<p>IX échelon 1 ou 2</p>	<p>Définition générale : engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité.</p> <p>Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.</p> <p>Échelon 1 : chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p> <p>Ou</p> <p>Échelon 2 : chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p>
---	------------	---	--------------------------	--

<p>Directeur des relations humaines</p>	<p>III</p>	<p>L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel.</p> <p>L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.</p>	<p>IX échelon 1 ou 2</p>	<p>Définition générale : engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité.</p> <p>Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.</p> <p>Échelon 1 : chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p> <p>Ou</p> <p>Échelon 2 : chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p>
---	------------	---	--------------------------	--

<p>Directeur général</p>	<p>IV</p>	<p>Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre les grandes options politiques, financières, commerciales adoptées par la structure de contrôle.</p> <p>Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.</p>	<p>X échelon 1 ou 2</p>	<p>Définition générale : dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise. Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.</p> <p>Échelon 1 : emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci.</p> <p>Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.</p> <p>Ou</p> <p>Échelon 2 : directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.</p>
--------------------------	-----------	---	-------------------------	---

ACCORD DU 18 MARS 2019 relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison suite à la fusion avec la convention collective nationale des commerces de gros

[Accord entré en vigueur le 17 mai 2019. Il est étendu par arrêté du 2 avril 2021 – JO du 8 avril 2021.]

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu, le 11 décembre 2018, un accord relatif aux modalités de la fusion entre la CCN des commerces de gros n° 3044 et la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison n° 3047.

Cet accord prévoit des mesures transitoires concernant notamment les salaires minima et les classifications.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter l'accord du 11 décembre 2018 par le présent avenant, relatif au régime de prévoyance applicable au sein de la CCN 3047.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er : Objet de l'accord

Dans le cadre de la fusion avec la CCN 3044, et concernant le régime de prévoyance de la CCN 3047, il est convenu d'appliquer les règles suivantes :

Le maintien aux conditions actuelles des contrats de prévoyance des entreprises relevant de la CCN 3047 sera assuré jusqu'au 31 décembre 2019 "par Malakoff/Médéric". [Termes exclus de l'extension conformément à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 (arrêté d'extension du 2 avril 2021).]

A cette date, ces entreprises devront mettre en oeuvre le régime de prévoyance prévu par la CCN 3044.

Elles se verront appliquer la même cotisation que les entreprises de la CCN 3044, 0,43 % du salaire brut, qui servira à financer les prestations de l'exercice de survenance et la revalorisation des prestations en cours au 31 décembre 2019.

Les institutions de prévoyance recommandés dans la CCN des commerces de gros 3044 étudieront au cas par cas l'impact tarifaire engendré par les entreprises avec des sinistres en cours et souscrivant aux options prévues par la CCN 3044. [Alinéa exclu de l'extension, en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale relatives au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s) (arrêté d'extension du 2 avril 2021).]

Article 2 : Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux et les institutions de prévoyance conviennent de se revoir tous les 5 ans afin de faire un point sur la situation du régime et de prendre les mesures correctives qui s'imposeraient le cas échéant.

Article 3 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour de son dépôt auprès des services compétents.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 mars 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement de la production, des industries agroalimentaires, de la distribution, des services des organismes agroalimentaires, des cuirs et peaux et des tabacs (CFE-CGC AGRO).

ARRÊTÉ DU 9 AVRIL 2019 portant fusion de champs conventionnels

(Journal officiel du 19 avril 2019)

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

CONVENTION COLLECTIVE RATTACHÉE :

- IDCC 0635 : Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires.

CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT :

- IDCC 0573 : Convention collective nationale des commerces de gros.

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros (n° 3044) et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (n° 3033)

[Accord entré en vigueur le 10 novembre 2020. La fusion des branches s'applique à compter du 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 17 septembre 2021 – JO du 29 septembre 2021.]

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 et par arrêté en date du 9 avril 2019 (JORF n°0093 du 19 avril 2019, texte n°23), les dispositions, accords, avenants et annexes appliqués dans le cadre de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (IDCC 635) du 26 novembre 1971 ont été annexés à la convention collective nationale du commerce de gros (IDCC 573) du 23 juin 1970.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion et désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties au présent accord de fusion de branches ont expressément fait le choix de procéder à la fusion des dispositions conventionnelles dont ils relèvent en deux temps :

- du 25 septembre 2019 au 4 novembre 2020 : Période de négociations. Durant cette première période, la convention du négoce en fournitures dentaires est simplement annexée à la convention collective nationale du commerce de gros. En conséquence, la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires n'aura vocation à s'appliquer qu'aux salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1 de cette convention. Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention collective du commerce de gros continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite convention, à l'exclusion des stipulations de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires ;
- à partir du 1er janvier 2021 : intégration. A partir de cette date, il sera fait application à toutes les entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires des dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, sous réserve des spécificités et précisions déterminées durant la période de négociations et détaillées aux articles 1 et suivants du présent accord de fusion.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Ceci étant rappelé, il est exposé ce qui suit :

Article 1er : Objet de l'accord

Le présent accord de fusion a pour objet de déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des dispositions de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, aujourd'hui annexée à la convention collective nationale du commerce de gros, feront application des seules dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros, sous réserve toutefois des spécificités et précisions détaillées aux articles 3 et suivants du présent accord de fusion.

Article 2 : Portée de l'accord

Le présent accord de fusion est de portée générale. Il concerne tous les salariés, quelle que soit la taille de leurs entreprises. Il n'y a dès lors pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 : Principe

A compter du 1er janvier 2021 :

- les parties conviennent que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros s'appliqueront aux salariés et employeurs des entreprises relevant aujourd'hui du champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires. A cet effet, le champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de gros sera modifié afin d'y ajouter « les négociants en fournitures dentaires et leur personnel salarié » ;
- les dispositions de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires seront purement et simplement caduques,

sous réserve toutefois des dispositions figurant aux articles 4 et suivants du présent accord.

Article 4 : Exception

Par exception aux dispositions de l'article 3 ci-avant, les parties sont convenues que les dispositions de l'article 27. a) relatives aux congés payés de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires seront maintenues au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les liant à une entreprise relevant initialement de cette convention collective existe toujours au 31 décembre 2020 (contrat de travail en cours d'exécution ou suspendu) :

« Le régime des congés payés établi par les articles L. 3141-1 et L. 3141-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

a) La durée du congé, fixée par le premier alinéa des articles L. 3141-3, L. 3141-6, L. 3141-7, L. 3141-11 et L. 3141-12 du code du travail, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être déjà accordés soit par accord d'entreprise, soit par usage ».

Article 5 : Intégration de la prime d'ancienneté

Les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros ne prévoit pas le versement par les employeurs d'une prime d'ancienneté à leurs salariés. Seule une garantie d'ancienneté, consistant en une valorisation du salaire minima conventionnel en fonction de l'ancienneté est prévue à ce jour.

En conséquence, les parties sont convenues que le 1er janvier 2021, les entreprises relevant du secteur du négoce en fournitures dentaires et faisant actuellement application de l'article 11 alinéas 1 et 2 convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, intégreront définitivement, au salaire mensuel brut de leur(s) salarié(s) concernés à cette date, la prime d'ancienneté mensuelle perçue par ces derniers et dont le montant est arrêté au 31 décembre 2020. Cette prime, une fois intégrée au salaire brut, ne sera plus due.

Article 6 : Table de concordance des classifications (en annexe I au présent accord)

Concernant les classifications, les parties conviennent d'appliquer celles de la convention collective nationale du commerce de gros 3044 à l'expiration d'un délai de transition et au plus tard le 1er janvier 2021. A cet effet, une table de concordance des classifications est annexée au présent accord de fusion.

Article 7 : Application des minima conventionnels

Les salariés relevant actuellement de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires en poste au 1er janvier 2021 et dont les salaires bruts perçus (prime d'ancienneté incluse conformément à l'article 5 ci-avant) sont inférieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du commerce de gros à classification équivalente (conformément à l'article 6 ci-avant), se verront appliquer les minima de la convention collective nationale du commerce de gros correspondant à leur classification à compter du 1er janvier 2021.

Les salariés relevant actuellement de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires en poste au 1er janvier 2021 dont les salaires bruts perçus (prime d'ancienneté incluse conformément à l'article 5 ci-avant) sont supérieurs aux minima conventionnels de de la Convention collective nationale du commerce de gros à classification équivalente (conformément à l'article 6 ci-avant), conserveront cette rémunération.

Article 8 : Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Les parties conviennent de faire un point annuel sur son application.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent avenant, les Parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 9 : Dépôt

Au terme du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions légales, auprès des services du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 10 : Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès des services du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 22 septembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI) ;

Comité de coordination des activités dentaires (COMIDENT).

Syndicat de salariés :

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

Annexe

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef. 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
SERVICES GÉNÉRAUX						
Agent de propreté	120	1 541 euros 1 553 euros	Agent de propreté : Personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté.	I échelon 1 à 3	1 533,00 euros à 1 551,45 euros	Agent de propreté : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.
Agent d'entretien	130	CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Agent d'entretien : Entretien et petites réparations du matériel et des locaux. Entretien des espaces verts, élagage			

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef. 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
LOGISTIQUE						
Coursier	120	1 541 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Effectue des courses pour l'entreprise, est susceptible de porter des plis ou des échantillons, fait occasionnellement des petites livraisons et effectue des travaux simples dans l'entreprise	II échelon 1 à 3	1 560,76 euros à 1 579,55 euros	Chauffeur Livreur : Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.
Empaqueteur Emballeur qualifié	130 150	1 553 euros 1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Empaqueteur : Chargé d'empaqueter tous types de colis Emballeur qualifié : Chargé d'emballer en caisses et gros colis	II échelon 1 à 3	1 560,76 euros à 1 579,55 euros	Emballeur- empaqueteur : Effectue les travaux d'emballages spécialisés nécessités par certains modes de livraison ou d'expédition

<p>Préparateur de commandes débutant et confirmé</p> <p>Débiteur - préparateur de commandes qualifié, polyvalent</p>	<p>130</p> <p>150</p> <p>160</p>	<p>1 553 euros</p> <p>1 586 euros</p> <p>1 631 euros</p> <p>CCN commerce de gros plus favorable aux salariés</p>	<p>Débutant : Moins de 1 an de pratique professionnelle. Est chargé de la préparation des commandes sans posséder encore la connaissance précise et complète des articles.</p> <p>Confirmé : Plus d'un an de pratique professionnelle au poste. Salarié ayant des connaissances complètes des articles et capable de préparer les commandes</p> <p>Débiteur : Préparateur qualifié connaissant la marchandise, préparant les commandes, les débitant, les contrôlant au besoin, établissant les factures</p>	<p>II échelon 1 à 3</p>	<p>1 560,76 euros</p> <p>à</p> <p>1 579,55 euros</p>	<p>Préparateur : prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et enregistre les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits</p>
--	----------------------------------	---	---	-------------------------	--	---

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef. 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
LOGISTIQUE						
Manutentionnaire	120	1 541 euros	Manutentionnaire : Assure le transport des objets à l'intérieur du magasin sans recours à un engin nécessitant un permis spécifique	I échelon 1 à 3	1 533,00 euros à 1 551,45 euros	Employé de magasinage : effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.
Magasinier	130	1 553 euros	Magasinier : Met en place la marchandise sous la responsabilité du responsable magasinier			
Magasinier qualifié	150	1 586 euros	Magasinier qualifié : S'occupe de la mise en place des marchandises sur les rayons ; assume en outre le contrôle de la tenue des stocks avec ou sans support informatique			
		CCN commerce de gros moins favorable aux salariés				

Cariste	130	1 553 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Outre le travail du manutentionnaire, est détenteur d'une habilitation ou d'un CACES et maîtrise la pratique de la conduite des engins de manutention automoteurs pour transporter des contenants, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandise, vérifier journallement l'état de marche de son engin, en assure l'entretien courant et signale, quand il y lieu, les remises en l'état nécessaires.	II ou III Echelon 1 à 3	II : 1 560,76 euros à 1 579,55 euros III : 1 589,02 euros à 1 608,15 euros	Cariste : employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur. OU Cariste qualifié : Employé de magasinage qui maîtrise les procédures et prend des initiatives pour s'adapter aux situations. Son activité principale est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.
---------	-----	--	--	----------------------------	---	--

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef. 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
LOGISTIQUE						
Chauffeur-livreur V.L.	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Assure le chargement et la livraison des marchandises avec un véhicule automobile ne dépassant pas 3,5 tonnes en charge ; est responsable des colis qu'il a charge de livrer ; veille à l'entretien du véhicule, signale les réparations à effectuer et tous incidents de route ; peut être chargé de travaux de transport et de manutention en dehors de ses tournées de livraison	III échelon 1 à 3	1 589,02 euros à 1 608,15 euros	Chauffeur-livreur qualifié : chauffeur-livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue
Responsable magasinier	220	1 773 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Outre son travail de magasinier, il peut être appelé selon les directives de son chef direct, à distribuer, coordonner et contrôler le travail d'une équipe	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Magasinier principal : Magasinier qui organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes ou plus)

Réceptionnaire	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Reçoit les colis, en contrôle le nombre, les déballe et doit en contrôler le contenu quantitativement et qualitativement	III échelon 1 à 3	1 589,08 euros à 1 608,15 euros	Réceptionnaire-vérificateur : employé de magasinage apte à vérifier et à enregistrer la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.
----------------	-----	--	--	----------------------	---------------------------------------	---

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef. 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
LOGISTIQUE						
Assistant R et D	220	1 773 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Mettre en place et suivre les études d'un projet avec les professionnels de santé en garantissant la qualité des données recueillies et le respect de la réglementation auprès des investigateurs POSTE PROPRE A LA FILIERE	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service. OU Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.

Assistant production	220	1 773 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Pas de définition			Proposition de suppression
----------------------	-----	---	-------------------	--	--	----------------------------

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef. 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
ACHATS						
Employé approvisionnement	130	1 553 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Possède des connaissances technologiques des matériels industriels. Est susceptible de lancer des commandes aux fournisseurs, tient les fiches de surveillance des stocks, signale au responsable des approvisionnement les réapprovisionnements à faire, fait les réclamations pour livraisons dans les délais prévus.	III échelon 1 à 3	1 589,02 euros à 1 608,15 euros	Assistant approvisionneur : recueille de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies et émet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.
Employé service achats	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Possède la connaissance complète du catalogue (fournisseurs, produits, prix, références). Est chargé, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des liaisons courantes avec les fournisseurs, peut également assurer la vérification des factures, avant paiement, par la confrontation avec les bons de commande.	III échelon 1 à 3	1 589,02 euros à 1 608,15 euros	Employé commercial : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations commerciales, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef. 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION						
Administrateur de site web	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	S'occupe de l'animation du site, de son hébergement et de son référencement par les moteurs de recherche sur instructions du Webmaster	V échelons 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les moyens et gros systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel. Il assure la maintenance.
Administrateur de base de données	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Coordonne et maintient les données de nature différentes et qui sont en constante évolution au sein d'une organisation. Il exploite les informations tributaires de différents programmes informatiques et servant aux divers utilisateurs, garantit leurs disponibilités tout en anticipant leurs évolutions	V échelons 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les moyens et gros systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel. Il assure la maintenance.

Technicien support informatique	180	1 662 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Aussi appelé technicien de maintenance. Chargé de s'assurer du bon fonctionnement des postes de travail, des logiciels et des périphériques (imprimantes, etc.) des utilisateurs et, en cas de panne, être en mesure de les dépanner	IV échelon 1 à 3	1 617,80 euros à 1 637,27 euros	Agent d'exploitation informatique : Possède la connaissance du fonctionnement d'un ensemble informatique pour surveiller le système, pour détecter les anomalies et pour réparer les pannes courantes
---------------------------------	-----	---	---	------------------	---------------------------------------	---

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
COMPTABILITÉ						
Assistant comptabilité	130	1 553 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	A des connaissances ou une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et ajuster des balances de vérification, faire, des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues	III échelon 1 à 3	1 589,02 euros à 1 608,15 euros	Agent de comptabilité : Enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.

Comptable	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Tient ou fait tenir sous sa surveillance et responsabilité les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale, traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balances, statistiques et prévisions, justifie le sole de ses comptes, établit et présente avec les justifications nécessaires les différents éléments du bilan et du compte d'exploitation. Peut effectuer sous sa responsabilité toutes les opérations comptables de caisse.	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Comptable : enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.
-----------	-----	--	--	-----------------	---------------------------------------	---

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef	Salaires min 2019	Définitions	Niveau	Salaires	Définitions
	3033	3033	3033	3044	3044	3044
COMMERCIAL						
Vente						
Vendeur débutant	130	1 553 euros 1 586 euros	Vendeur débutant : moins d'un an de pratique professionnelle	IV échelon 1 à 3	1 617,80 euros à 1 637,27 euros	Vendeur : Dans le cadre des conditions commerciales fixées par la direction, recueille et suscite les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.
Vendeur confirmé	150	1 586 euros	Vendeur confirmé : plus d'un an de pratique professionnelle			
Télé-vendeur	150	CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Télé-vendeur : salarié chargé de vendre par appels sortants			
Assistant commercial	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Salarié chargé de recueillir les commandes par télécommunication entrantes, de les enregistrer et de renseigner l'appelant	III échelon 1	1 589,02 euros	Assistant de vente : Dans le cadre de consignes précises, reçoit et enregistre les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits permettant cette action

Hôtesse d'accueil	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Accueille soit physiquement, soit téléphoniquement les visiteurs et les différents contacts de l'entreprise.	III échelon 1 à 3	1 589,02 euros à 1 608,15 euros	Personnel d'accueil : Procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.
Vendeur qualifié	160	1 631 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Ayant acquis soit par expérience, soit par la compétence une connaissance approfondie des produits et services	V échelon 1	1 644,00 euros	Vendeur qualifié : Dans le cadre des objectifs fixés par la direction ou sa hiérarchie, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation.
Vendeur hautement qualifié	220	1 773 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Professionnels de l'art dentaire capable de faire des démonstrations techniques dentaires. Susceptible d'accompagner des débutants	VI échelon 1	1 835,97 euros	Vendeur hautement qualifié : En fonction d'objectifs généraux donnés par la direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
COMMERCIAL						
Après-vente						
Installateur -dépanneur 1er échelon	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Susceptible d'effectuer les installations et réparations simples tant dans l'entreprise que chez le client	III échelon 1	1 589,02 euros	Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.
Dépanneur en atelier	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Salarié chargé des réparations en atelier	III échelon 1	1 589,02 euros	Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.

Monteur-Installateur-dépanneur	180	1 662 euros Identique ou CCN commerce de gros plus favorable aux salariés selon le niveau et/ou l'échelon	Se déplace	V échelon 1 à 2	1 644,00 euros à 1 705,65 euros	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.
Technicien dépanneur	220	1 773 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	A des connaissances techniques et théoriques d'électromécanique et d'électronique et informatique lui permettant de dépanner tous appareils dentaires	V échelon 3	1 769,61 euros	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef	Salaires min 2019	Définitions	Niveau	Salaires	Définitions
	3033	3033	3033	3044	3044	3044
RÉGLEMENTAIRE						
Assistant Responsable Assurance Qualité	220	1 773 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Pas de définition	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.
Spécificité métiers à intégrer - Demande d'ajout à la CCN commerce de gros.						

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef. 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
RESSOURCES HUMAINES						
Gestionnaire de paie	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Gestion de la paie. Gestion des cotisations et déclarations sociales, gestion des visites médicales.	III échelon 1 à 3	1 589,02 euros à 1 608,15 euros	Employé administratif : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.
Assistant responsable ressources humaines	180	1 662 euros Identique ou CCN commerce de gros plus favorable aux salariés selon le niveau et/ou l'échelon	Pas de définition	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
MARKETING						
Assistant chef de produit	180	1 662 euros Identique CCN commerce de gros plus favorable aux salariés selon le niveau et/ou l'échelon	Fonction administrative ou technique. En charge d'une responsabilité d'exécution avec une marge de manoeuvre réelle mais limitée pour appliquer ou contrôler la procédure, les règles ou le processus technique lié à l'activité. Sans responsabilité hiérarchique.	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.
Chargé d'étude marketing	180	1 662 euros Identique CCN commerce de gros plus favorable aux salariés selon le niveau et/ou l'échelon	Pas de définition	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.

Chargé de communication	220	1 773 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Proposer et mettre en oeuvre les plans de communication permettant de soutenir la stratégie produits et développer la notoriété de l'entreprise.	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.
-------------------------	-----	---	--	-----------------	---------------------------------------	---

<p>Chef de produit</p>	<p>220</p>	<p>1 773 euros</p> <p>Identique CCN commerce de gros plus favorable aux salariés selon le niveau et/ou l'échelon</p>	<p>Fonction en charge de la réalisation d'une production, d'une vente, d'une étude ou de l'élaboration d'une ligne de produits ou de services. Garant des résultats, peut avoir le cas échéant à solliciter un ou plusieurs spécialistes, à organiser et à suivre le groupe projet associé. Sans responsabilité hiérarchique.</p>	<p>V échelon 1 à 3 ou VI échelon 1</p>	<p>1 644,00 euros à 1 835,97 euros</p>	<p>Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.</p> <p>OU</p> <p>Technicien hautement qualifié : Met en oeuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciaux et/ ou administratifs en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comporter une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation.</p>
------------------------	------------	---	---	--	--	---

Infographiste	180	1 662 euros Identique CCN commerce de gros plus favorable aux salariés selon le niveau et/ou l'échelon	Pas de définition	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.
---------------	-----	--	----------------------	--------------------	---------------------------------------	--

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
PRESTATION DE FORMATION						
Assistant	180	1 662 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Travaux de secretariat, suivi des inscriptions, réservations. Mise à jour de bases statistiques, transmission et diffusion des calendrier auprès des tiers. Préparation des conventions de formation. Suppléance du standard téléphonique.	IV échelon 1 à 3	1 617,80 euros à 1 637,27 euros	Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.

Conseiller technique animateur	220	1 773 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	<p>Anime des stages techniques, participe à leur organisation, assure le contrôle de la mise en place. Participe à l'amélioration de la prestation, participe à des congrès, expositions, journées portes ouvertes, anime des conférences ou en supervise l'organisation. Assure le suivi-produit, participe à l'élaboration des plannings en collaboration avec le responsable. Effectue une prospection. Effectue des rapports de visite. Effectue les tâches administratives requises</p>	V échelon 1 à 3	1 644,00 euros à 1 769,61 euros	<p>Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.</p>
--------------------------------	-----	---	--	-----------------	---------------------------------------	---

<p>Conseiller technique interne</p>	<p>220</p>	<p>1 773 euros</p> <p>CCN commerce de gros moins favorable aux salariés</p>	<p>Effectue le traitement des appels téléphoniques en assurant le suivi et le traitement des réclamations en effectuant des rapports détaillés par clients. Réalise des tests sur des produit. Transmet les informations concernant les réclamations auprès des conseillers techniques. Etablit des statistiques sur les appels, réclamation et les transmet au responsable assurance qualité et à la direction commerciale. Participe à la préparation de modèles et d'armatures pour les démonstrations, participe aux formations techniques et si nécessaire aux réunions commerciales.</p>	<p>V échelon 1 à 3</p>	<p>1 644,00 euros à 1 769,61 euros</p>	<p>Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.</p>
<p>Assistant logistique</p>	<p>180</p>	<p>1 662 euros</p> <p>CCN commerce de gros moins favorable aux salariés</p>	<p>Assure la logistique, mise ne place des laboratoires, l'entretien du matériel et le rangement. Organise l'accueil, les pauses et le repas. Effectue les course.</p> <p>Prépare les modèles de la documentation.</p> <p>Assure l'entretien du matériel avec l'aide du SAV.</p>	<p>IV échelon 1 à 3</p>	<p>1 617,80 euros à 1 637,27 euros</p>	<p>Agent technique qualifié : Exerce, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés dont certains peuvent être délicats et complexes. Peut être en relation avec la clientèle.</p>

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
TRANSVERSE						
Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux 1er échelon	150	1 586 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Salarié de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, ... Salarié qualifié chargé, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique suivant des directives précises et suivant les cas d'effectuer divers travaux, y compris la correspondance, le dépouillement, la constitution et tenue de dossiers simples, la correspondance visée doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.	IV échelon 1 à 3	1 617,80 euros à 1 637,27 euros	Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.

<p>Secrétaire Assistante</p>	<p>180</p>	<p>1 662 euros</p> <p>Identique ou CCN commerce de gros plus favorable aux salariés selon le niveau et/ou l'échelon</p>	<p>Possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après les directives générales ou sur simples indications verbales, assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers, est capable de prendre des initiatives et responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixées</p>	<p>V échelon 1 à 3</p>	<p>1 644,00 euros à 1 769,61 euros</p>	<p>Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.</p>
<p>Salarié spécialisé des services administratifs, comptabilité ou commerciaux 2e échelon</p>	<p>220</p>	<p>1 773 euros</p> <p>CCN commerce de gros moins favorable aux salariés</p>	<p>Salarié hautement qualifié, assure des travaux diversifiés et complexes comportant une part d'initiative et de responsabilité nécessitant des connaissances pratiques correspondantes en législation commerciale, fiscale, industrielle et sociale ou en langues; est chargé sous les ordres du chef d'entreprise ou chef de service de remplir certaines fonctions relevant des services commerciaux, administratifs, ou contentieux, suivant le cas; rédige la correspondance ou la fait rédiger.</p>	<p>V échelon 1 à 3</p>	<p>1 644,00 euros à 1 769,61 euros</p>	<p>Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.</p>

Secrétaire de direction	220	1 773 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	<p>Salarié répondant à la définition de secrétaire mais possède une instruction générale du niveau de technicien supérieur, fait preuve d'initiative et collabore avec le personnel de direction. Son expérience professionnelle permet de lui confier l'instruction de dossiers complexes; elle est capable de traiter les dossiers courants et de suivre l'exécution de certaines décisions. Elle est chargée de contacts avec l'extérieur.</p>	VI échelon 1	1 835,97 euros	<p>Assistant de direction : Assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, en prépare les éléments de travail (documents d'analyse, tableaux de bord,...) et rédige la correspondance sur indications sommaires.</p>
-------------------------	-----	--	---	--------------	----------------	---

Responsable R et D	325	2 249 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Définir la stratégie de recherche et développement produits de l'entreprise, être responsable des études et des programmes de recherche et développement, piloter l'activité et manager les équipes. Représenter l'entreprise auprès des acteurs clés de son environnement : autorités de santé, partenaires et clients.	VIII échelon 1 à 2	2 721,54 euros à 2 993,70 euros	<p>Définition générale du niveau : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives définissant les règles de gestion précisant les objectifs et les moyens pour les atteindre</p> <p>Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>
-----------------------	-----	--	---	-----------------------	---	--

Responsable production	325	<p>2 249 euros</p> <p>CCN commerce de gros plus favorable aux salariés</p>	<p>Assure les livraisons quotidiennes (préparation des commandes/emballage/expédition) des commandes reçues en permanence dans les conditions et les délais définis. Gère et organise le travail d'une équipe.</p>	VIII échelon 1 à 2	<p>2 721,54 euros</p> <p>à</p> <p>2 993,70 euros</p>	<p>Définition générale du niveau : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives définissant les règles de gestion précisant les objectifs et les moyens pour les atteindre</p> <p>Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>
------------------------	-----	---	--	--------------------	--	--

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
TECHNOLOGIE INFORMATION						

<p>Assistant gestionnaire de système</p>	<p>325</p>	<p>2 249 euros</p> <p>CCN commerce de gros moins favorable aux salariés</p>	<p>Assiste celui qui gère les ressources de projets impliquant des systèmes informatiques et des technologies de l'information. Il coordonne toutes les étapes des projets en question, de la conception des systèmes informatiques à leur livraison, en passant par leur fabrication et les phases de test du matériel.</p>	<p>VII échelon 1 à 2</p>	<p>2 133,00 euros</p> <p>à</p> <p>2 239,65 euros</p>	<p>Définition générale du niveau : Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadre. L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.</p> <p>La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :</p> <p>les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;</p> <p>les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>Echelon 1 : le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable.</p> <p>Echelon 2 : le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.</p>
--	------------	--	--	--------------------------	--	--

Webmaster	325	2 249 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Définit les rubriques d'un site, réalise les pages web. Il s'occupe de l'animation du site, de son hébergement et de son référencement par les moteurs de recherche.	VII échelon 1 et 2	2 133,00 euros à 2 239,65 euros	<p>Définition générale du niveau : Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadre. L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.</p> <p>La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :</p> <p>les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;</p> <p>les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>Echelon 1 : le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable.</p> <p>Echelon 2 : le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.</p>
-----------	-----	---	--	--------------------	---------------------------------------	--

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
TECHNOLOGIE INFORMATION						

<p>Analyste programmeur</p>	<p>325</p>	<p>2 249 euros</p> <p>CCN commerce de gros moins favorable aux salariés</p>	<p>Conçoit ou améliore les systèmes et application utilisés dans l'entreprise sous la direction d'un chef de projet. Analyse des besoins.</p>	<p>VII échelon 1 et 2</p>	<p>2 133,00 euros</p> <p>à</p> <p>2 239,65 euros</p>	<p>Définition générale du niveau : Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadre. L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.</p> <p>La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :</p> <p>les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;</p> <p>les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>Echelon 1 : le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable.</p> <p>Echelon 2 : le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.</p>
-----------------------------	------------	--	---	---------------------------	--	--

Consultant fonctionnel	375	2 598 euros CCN commerce de gros moins favorable aux salariés	Supervise la mise en place d'applications, doit analyser les besoins des utilisateurs et les formaliser avant de proposer les solutions les mieux adaptées. Il participe à la mise en oeuvre, supervisant notamment le paramétrage ainsi que le déploiement. Sa mission comprend aussi des activités de support et de formation.	VII échelon 1 et 2	2 133,00 euros à 2 239,65 euros	<p>Définition générale du niveau : Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadre. L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.</p> <p>La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :</p> <p>les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;</p> <p>les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>Echelon 1 : le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable.</p> <p>Echelon 2 : le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.</p>
------------------------	-----	---	--	--------------------	---------------------------------------	--

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
RÉGLEMENTAIRE						

Responsable assurance qualité	325	2 249 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Mise en place et entretien du SMQ, assure que les processus nécessaires au management de la qualité sont établis, mis en oeuvre et entretenus, rend compte à la direction (fonctionnement du SMQ, et tout besoin d'amélioration). Assure que la sensibilisation aux exigences réglementaires et des clients est encouragée dans tout l'organisme. Suivi des non conformité, des réclamations clients et des actions correctives et préventives, gères les audits qualité internes et des fournisseurs.	VIII échelon 1 à 2	2 721,54 euros à 2 993,70 euros	<p>Définition générale du niveau : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives définissant les règles de gestion précisant les objectifs et les moyens pour les atteindre</p> <p>Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>
-------------------------------	-----	--	--	--------------------	---------------------------------------	--

Responsable juridique	325	2 249 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Pas de définition	VIII échelon 1 à 2	2 721,54 euros à 2 993,70 euros	<p>Définition générale du niveau : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives définissant les règles de gestion précisant les objectifs et les moyens pour les atteindre</p> <p>Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>
-----------------------	-----	--	-------------------	--------------------	---------------------------------------	--

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef	Salaires min 2019	Définitions	Niveau	Salaires	Définitions
	3033	3033	3033	3044	3044	3044
RESSOURCES HUMAINES						

Responsable ressources humaines	325	2 249 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Participe aux recrutements et plans de formations, gestion des litiges nés ou à naître en droit social. Gestion de la réglementation en matière de droit social.	VIII échelon 1 à 2	2 721,54 euros à 2 993,70 euros	<p>Définition générale du niveau : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives définissant les règles de gestion précisant les objectifs et les moyens pour les atteindre</p> <p>Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>
---------------------------------	-----	--	--	--------------------	---------------------------------------	--

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
MARKETING						

Responsable PAO	325	2 249 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Mise en oeuvre de la politique de communication. Participe à l'élaboration graphique et réalise la mise en page des principaux outils de communication écrite.	VIII échelon 1 à 2	2 721,54 euros à 2 993,70 euros	<p>Définition générale du niveau : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives définissant les règles de gestion précisant les objectifs et les moyens pour les atteindre</p> <p>Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>
--------------------	-----	--	--	-----------------------	---	--

<p>Directeur marketing et/ou de la communication</p>	<p>325</p>	<p>2 249 euros</p> <p>CCN commerce de gros plus favorable aux salariés</p>	<p>Concevoir et conduire la stratégie marketing en cohérence avec la stratégie commerciale. Manager une équipe marketing.</p>	<p>IX échelon 1 à 2</p>	<p>3 622,37 euros à 3 984,61 euros</p>	<p>Définition générale du niveau : Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité. Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.</p> <p>Echelon 1 : Chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p> <p>Echelon 2 : Chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p>
--	------------	---	---	-------------------------	--	---

CLASSIFICATION REVISION 2014						
Emplois	Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
PRESTATION DE FORMATION						

<p>Responsable formation/formateur</p>	<p>325</p>	<p>2 249 euros</p> <p>CCN commerce de gros plus favorable aux salariés</p>	<p>Organise son travail et celui de ses collaborateurs en fonction des directives de la direction commerciale. Gère l'ensemble des manifestations dont le fonctionnement pratique. S'assure du parfait état d'entretien et de fonctionnement des salles et du matériel nécessaire. Développe de nouveaux stages et de nouvelles animations. Garde le contact avec le marché, assure la traçabilité de ses contacts, planifie et organise la formation technique du personnel en charge des démonstrations. Participe à des manifestations professionnelles. Anime de cours, stages et conférences. Recherche, centralise et diffuse l'informations technique et scientifique liée aux produits. Entretien les contacts avec les responsables des universités. Assure le suivi technique des gros laboratoires.</p>	<p>VIII échelon 1 à 2</p>	<p>2 721,54 euros à 2 993,70 euros</p>	<p>Définition générale du niveau : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives définissant les règles de gestion précisant les objectifs et les moyens pour les atteindre</p> <p>Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>
--	------------	---	--	---------------------------	--	--

CLASSIFICATION REVISION 2014					
Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
CADRE					

325	<p>2 249 euros</p> <p>CCN commerce de gros moins favorable aux salariés</p>	<p>Cadres du fait de leurs compétences mais n'encadrent pas (ne sont pas chargé de diriger et de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés).</p>	VII échelon 1 à 2	<p>2 133,00 euros</p> <p>à</p> <p>2 239,65 euros</p>	<p>Définition générale du niveau : Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadre. L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.</p> <p>La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :</p> <p>les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;</p> <p>les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>Echelon 1 : le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable.</p> <p>Echelon 2 : le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.</p>
-----	--	---	-------------------	--	--

CLASSIFICATION REVISION 2014				
Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
CADRE - coefficient 3033 : 375				

<p>2 598 euros</p> <p>Identique ou CCN commerce de gros plus favorable aux salariés selon le niveau et/ou l'échelon</p>	<p>Justifient d'une compétence dans une ou plusieurs entreprises industrielles ou commerciales en tant que cadre (cadres techniques, administratifs, commerciaux, de recherche ou d'informatique généralement placé selon l'importance et la structure des entreprises sous les ordres d'un cadre). Ils sont chargés de diriger et coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadre débutant ou ont une compétence et des responsabilités équivalentes</p>	<p>VII échelon 3 à VIII échelon 1 à 2</p>	<p>2 351,63 euros à 2 993,69 euros</p>	<p>Définition générale du niveau VII : Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadre. L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.</p> <p>La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ; les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. <p>Echelon 3 : Cadre, débutant ou ETAM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins cinq personnes.</p> <p>OU</p> <p>Définition générale du niveau VIII : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 1 : Les fonctions sont assurées à partir de directives définissant les règles de gestion précisant les objectifs et les moyens pour les atteindre</p> <p>Echelon 2 : Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>
--	---	---	--	---

CLASSIFICATION REVISION 2014					
Coef 3033	Salaires min 2019 3033	Définitions 3033	Niveau 3044	Salaires 3044	Définitions 3044
CADRE					

450	3 205 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Ils chargés de coordonner les travaux d'un certain nombre de salariés : ouvrier, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants, cadres confirmés qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes. Ils sont investis d'une délégation d'autorité permanentes et plus complète que celle des cadres confirmés niveau 375	VIII échelon 3 à IX échelon 1	3 293,07 euros à 3 622,37 euros	<p>Définition générale du niveau VIII : Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p> <p>Echelon 3 : Responsable d'une unité ou d'un service autonome</p> <p>OU</p> <p>Définition générale du niveau IX : Engage l'entreprise dans le cadre de la délégation, attachée à son domaine d'activité. Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.</p> <p>Echelon 1 : Chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p>
-----	--	---	-------------------------------	---------------------------------------	---

CLASSIFICATION REVISION 2014					
Coef	Salaires min 2019	Définitions	Niveau	Salaires	Définitions
3033	3033	3033	3044	3044	3044
CADRES DE DIRECTION					

600	3 421 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Cadres techniques, administratifs, commerciaux, de recherche ou d'informatique dont les fonctions impliquent selon l'importance et la structure des entreprises, une délégation permanente et complète d'autorité sur un certain nombre de salariés : ouvrier, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres débutants et cadres confirmés ou ayant une compétence et des responsabilités équivalentes. Se rapprochent du niveau supérieur 800 en tenant compte de l'importance des fonctions et du degré de responsabilité	IX échelon 1 à 2 ou X échelon 1	3 622,37 euros à 4 582,30 euros	<p>Définition générale du niveau IX : Engage l'entreprise dans le cadre de la délégation, attachée à son domaine d'activité. Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.</p> <p>Echelon 1 : Chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p> <p>Echelon 2 : Chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.</p> <p>OU</p> <p>Définition générale du niveau X : Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise. Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.</p> <p>Echelon 1 : Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci. Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.</p>
-----	--	---	---------------------------------------	---------------------------------------	--

CLASSIFICATION REVISION 2014					
Coef	Salaires min 2019	Définitions	Niveau	Salaires	Définitions
3033	3033	3033	3044	3044	3044
CADRES DIRIGEANTS					

800	3 865 euros CCN commerce de gros plus favorable aux salariés	Le classement dans cette position se justifie par une compétence élevée, par l'importance des fonctions ou par l'obligation de coordonner plusieurs services ou groupes de services. Les cadres dirigeants ont nécessairement de très larges initiatives et responsabilités. Il est garant de la politique générale de l'entreprise.	X échelon 1 à 2	4 582,30 euros à 5 498,77 euros	<p>Définition générale du niveau X : Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise. Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.</p> <p>Echelon 1 : Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci. Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.</p> <p>Echelon 2 : Directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.</p>
-----	--	--	-----------------	---------------------------------------	---

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD DU 6 FÉVRIER 1985

[Accord étendu par arrêté du 5 juin 1985 – JO du 14 juin 1985.]

(modifié par accord du 26 septembre 1985) *[Accord étendu par arrêté du 12 décembre 1985 – JO du 24 décembre 1985.]*

Liste des signataires

Organisations patronales :

- La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;
- Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;
- Le syndicat général des commerces et industries du caoutchouc et des plastiques (pour la branche plastique) ;
- L'union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER) ;
- La fédération française du cycle et motocycle ;
- La fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (FNAS) ;
- La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;
- La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles ;
- La chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;
- La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique ;
- La fédération des négociants techniques (FENETEC) ;
- Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;
- Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon ;
- La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, cadeau et luminaire ;
- La fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ;
- La chambre syndicale nationale des grossistes en jouets et bibeloterie ;
- La fédération nationale des négociants en matériaux de construction ;
- La fédération nationale des syndicats de droguistes en gros ;
- La fédération nationale des syndicats de négociants en papiers peints et revêtements muraux ;
- L'union nationale du commerce en gros des fruits et légumes.

Syndicats de salariés :

- La fédération des services CFDT ;
- La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;
- La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC ;
- La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ;
- La fédération nationale des cadres et industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;
- La fédération des employés et cadres CGT-FO ;
- La fédération alimentaire CGT-FO.

Préambule

Conscientes du rôle déterminant que les partenaires sociaux ont joué dans le développement de la formation professionnelle continue à tous les niveaux et constatant que la loi du 24 février 1984 prévoit l'ouverture d'une nouvelle concertation devant aboutir à la conclusion d'accords de branche, les parties signataires sont convenues,

en ce qui concerne les entreprises du commerce de gros, du présent accord dont la conclusion repose sur leur commune adhésion à des principes qu'elles rappellent ci-dessous :

1° La fonction commerciale est une fonction essentielle du système économique : il ne suffit pas de produire, encore faut-il vendre en tenant compte des attentes de ceux qui doivent acheter les produits. Cette qualité de service ne peut être rendue que dans la mesure où le client rencontre un personnel qualifié ;

2° La qualification de tous les salariés à tous les niveaux est un facteur indispensable pour que les entreprises soient performantes. Elle permet également aux salariés d'accéder à un travail plus motivant qui les amène à une responsabilité plus grande. Il appartient donc aux plans de formation de répondre à la fois aux besoins des entreprises et à ceux du personnel ;

3° Les questions relatives à la formation professionnelle sont à rapprocher des différentes évolutions de l'emploi. L'avenir avec l'introduction des nouvelles technologies est à prendre en considération autant que le présent. Dans ce domaine, une étude paraît indispensable, notamment pour mieux cerner les axes prioritaires à dégager en matière de formation. Le problème de l'insertion des jeunes nécessite une attention particulière ;

4° En outre, il est souhaitable que les aspirations des salariés soucieux d'une formation plus personnelle ou hors du champ professionnel de l'entreprise soient prises en compte ;

5° Enfin, bien que le commerce de gros présente une certaine unicité sur le plan des formations à définir, il faut également tenir compte des spécificités de branches professionnelles et des entreprises et de leur situation géographique (Paris, province, etc.). Ainsi, il sera recherché une complémentarité entre ces divers niveaux d'actions.

Un effort sera fait pour organiser des stages au plan local permettant la participation des salariés (spécialement des femmes) qui ont des difficultés pour se déplacer.

Article 1er : Nature et ordre de priorité des actions de formation

Comme rappelé dans le préambule, il faut éviter la coupure artificielle entre formation et emplois.

Le caractère essentiellement mouvant de l'économie, des emplois et de la société contemporaine exige de chacun un effort permanent d'adaptation. Dès lors, les plans de formation devront, pour élargir le champ de connaissances des salariés, considérer les compléments aux actions de formation qui seraient trop spécialisées ou délimitées.

Une étude sera confiée au comité paritaire de perfectionnement et de promotion de la formation de l'ADFORECO dans le cadre de missions définies pour cet organisme à l'article 3. Cette étude pourrait porter sur les points suivants :

- l'évolution des fonctions ;
- les emplois concernés par les nouvelles technologies à court et moyen terme ;
- la nature et le contenu des formations proposées à ce jour ;
- l'adaptation de ces formations aux attentes des responsables d'entreprises et des salariés ;
- les catégories ayant suivi des formations ;
- le type d'organisation de formation susceptible de répondre à ces attentes ;
- les attentes des responsables d'entreprises et des salariés.

L'étude déboucherait sur une plaquette ou si possible un montage audiovisuel qui servirait de sensibilisation à la formation et serait distribuée dans les entreprises du commerce de gros.

En attendant de mieux cerner les besoins au regard de l'étude cidessus, il convient de fixer des thèmes de formation qui nous semblent, dès aujourd'hui, être essentiels :

1° L'expression et les techniques de vente (relation avec le client, acte de vente, présentation de la marchandise, etc.) : stages permettant aux salariés d'être plus à l'aise, de mieux s'exprimer ;

2° L'informatique qui touche plusieurs postes de travail à la vente, dans les entrepôts et dans les bureaux : stages permettant à un maximum de salariés un premier contact avec les technologies nouvelles, de manière qu'ils n'en aient pas peur mais au contraire voient leur arrivée de manière positive ;

3° La gestion des stocks et le processus de commande ;

4° La formation initiale permettant d'accéder à une autre formation plus qualifiante, beaucoup de salariés sont restés sur une impression d'échec scolaire, il faut trouver des stages et des intervenants adaptés à ces salariés manuels ;

5° L'organisation du travail ;

6° La communication.

En outre, le présent accord recommande :

- les actions pour améliorer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- les actions visant à aider les reconversions des personnes susceptibles d'être licenciées pour motif économique.

L'article L. 900-2 du code du travail fixe les types d'actions de formation entrant dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle.

Article 2 : Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

S'il n'est pas envisagé une promotion systématique des salariés ayant reçu une formation plus qualifiante, cela ne signifie pas désengagement de l'employeur en la matière.

De plus, nous sommes conscients que l'évolution des qualifications ne passe pas uniquement par une formation professionnelle, elle est également liée à une réorganisation des tâches.

Aussi, nous retenons pour l'instant, comme un axe de priorité, les cas des salariés qui, du fait d'une action de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles requises pour leur tâche principale et sont à même de remplir plusieurs fonctions de façon complète : c'est considérer la polyvalence comme étant une compétence supplémentaire.

A l'effet de permettre aux salariés de mieux faire valoir, le cas échéant, les formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, il sera délivré, pour tout stage suivi avec assiduité, une attestation de fin de stage. L'attestation précise l'intitulé du stage, sa durée et ses objectifs en termes d'aptitudes.

Article 3 : Moyens reconnus aux instances de représentation de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

3.1. Au niveau de la branche

Le conseil de perfectionnement de l'ADFORECO est institué en comité paritaire de perfectionnement et de promotion de la formation dans les commerces de gros.

Ses missions et son fonctionnement sont définis comme suit :

a) Le comité a pour première mission l'étude prospective des besoins de formation dans les commerces de gros et la promotion des actions définies dans le cadre de l'accord ;

b) Il décide de toutes les orientations de formation de l'ADFORECO et choisit les programmes en vue de :

- l'adaptation constante des entreprises aux conditions changeantes du marché et de la technologie et donc la défense et la promotion de l'emploi dans la profession ;
- l'épanouissement personnel des salariés ;
- le développement des chances de promotion ;
- l'amélioration des possibilités de reclassement dans une autre entreprise ;

c) Le comité se prononce sur le contenu de tous les stages de longue durée organisés au profit des salariés des entreprises ou des jeunes demandeurs d'emploi ;

d) Le comité gère les fonds mis en réciprocité collective conformément à la loi. Il décide des priorités de formation à assurer et choisit les méthodes appropriées ;

e) Les actions de formation en alternance conduites à l'initiative des entreprises conformément à la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue qui ont pour objectifs soit une initiation à la vie professionnelle, soit l'acquisition d'une qualification, soit l'adaptation à un emploi et qui sont financées par les fonds défiscalisés (0,1 % et 0,2 % sur la participation des employeurs à la taxe d'apprentissage, d'une part, et à la formation professionnelle, d'autre part) sont gérées paritairement dans les mêmes conditions qu'au paragraphe d ;

f) Le conseil d'administration de l'ADFORECO informe chaque année le comité de l'activité de l'association, du nombre des entreprises ayant versé leurs fonds de formation, de la définition et du contenu pédagogique des stages, ainsi que des résultats globaux de l'association.

(L'article 11 *bis* des statuts de l'ADFORECO sera mis en conformité avec le présent texte.)

3.2. Au niveau des entreprises

Le présent accord resterait lettre morte s'il n'était pas suffisamment incitatif sur le terrain.

Dans la délibération annuelle sur la formation et sa préparation, les instances représentatives du personnel auront à examiner la conciliation des demandes des salariés et des besoins des entreprises ainsi que les moyens mis en oeuvre pour les satisfaire. Les besoins des salariés devront pouvoir s'exprimer dans le cadre d'une procédure de recueil (une réunion d'expression annuelle, par exemple).

Les besoins des entreprises, sans méconnaître la spécificité de chacune, devront s'inscrire dans les priorités définies par la branche. Il sera fait appel aux organismes de formation locaux ou nationaux les mieux à même d'y répondre.

L'accord entre la direction et les représentants du personnel est un objectif qui doit être recherché dans l'esprit du présent texte.

Au cas où la préparation du plan de formation ne pourrait réellement s'inscrire dans le cadre du crédit d'heures de délégation mensuel des représentants du personnel, des facilités pourront être apportées notamment par référence au total annuel de ces crédits.

Article 4 : Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

Les parties signataires s'engagent à apporter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

D'une façon générale, les employeurs devront être attentifs aux difficultés psychologiques rencontrées par de nouveaux embauchés dans leur premier emploi. Des procédures d'accueil appropriées (visites, livret, formation spécifique récente) seront instaurées. L'approche devra être concrète et couvrir, dans la mesure du possible, les principales caractéristiques de l'établissement ou du service.

Des programmes types comportant passage par divers postes ou tâches seront élaborés.

Pendant la période de début de carrière, il sera donné une information sur les droits particuliers à congé-formation intéressant des jeunes, ainsi qu'un aperçu sur les ouvertures que la formation professionnelle continue permet aux jeunes d'envisager.

Dans le cadre de formations en alternance, selon l'un ou l'autre des trois contrats prévus par l'accord du 26 octobre 1983, les jeunes accueillis seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, dénommé tuteur. Le tuteur, tout en continuant d'exercer son contrat dans l'entreprise, aura pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de la formation en alternance.

Le comité d'entreprise ou sa commission de formation - ou, à défaut du comité, les délégués du personnel - seront associés à la définition du programme de formation et d'accueil, ainsi qu'à l'évaluation des résultats, dans le but notamment d'améliorer le processus pour les futurs contrats d'insertion.

Article 5 : Durée, conditions d'application de l'accord, périodicité des négociations ultérieures

Le présent accord est conclu en relation avec la législation en vigueur concernant la formation professionnelle continue et la formation en alternance, notamment par référence aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

Sous réserve du maintien en l'état de cette législation, sa durée est fixée à deux ans, période au terme de laquelle les parties signataires se réservent le droit d'y apporter toutes améliorations, en fonction, notamment, des résultats, prévues à l'article 1er .

En cas de modification ou d'abrogation de la législation susvisée, les clauses du présent accord qui lui sont liées cesseraient de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

Paris, le 6 février 1985.

ACCORD DU 9 FÉVRIER 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés

Signataires :

Organisations patronales :

Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, 215 bis , boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (FNAS), 49, boulevard de Clichy, 75009 Paris ;

Fédération nationale des syndicats de commerce en gros, en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, Viande 423, 94585 Rungis ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Centra 202, 94616 Rungis Cedex ;

Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie, 59, boulevard Magenta, 75010 Paris ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;

Fédération des négociants techniques (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeaux et luminaires (VCI), 32, rue de Paradis, 75010 Paris ;

Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (SYNDIGEL), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries, bureau CNIH, rue du Pont-des-Halles, 94150 Rungis.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Régnauld, 93500 Pantin ;

Fédération de l'alimentation CGT-FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris.

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels qui, dans ses articles 70-4 à 70-6, pose le principe de la participation au financement des actions de formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de 10 salariés et en fixe les modalités ;

Considérant les dispositions des articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail (loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et l'emploi) relatives respectivement à la participation au financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de 10 salariés et au financement de la formation professionnelle des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées ;

Considérant les dispositions réglementaires fixant les conditions d'agrément et de fonctionnement des organismes collecteurs des sommes constitutives de la participation susvisée ;

Considérant que cette participation ne peut être inférieure à 0,15 % du montant des salaires au sens du paragraphe 1 de l'article 231 du code général des impôts versés pendant l'année en cours ou à 0,15 % d'une somme forfaitaire égale au montant annuel du plafond de la sécurité sociale pour les travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées ;

Considérant, par ailleurs, que les dispositions du présent accord seront intégrées dans la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044,

il est convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

[Voir avenant du 24 mai 1993 ci-après publié pour la définition du champ d'application en terme d'activité économique.]

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les entreprises de moins de 10 salariés relevant des branches suivantes et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros :

Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc ;

Union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER) ;

Fédération nationale du cycle et motocycle ;

Fédération nationale de la décoration ;

Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de commerces en gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles ;

Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;

Fédération nationale des syndicats des grossistes en matériel électrique et électronique ;

Fédération des négociants techniques (FENETEC) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;

Syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire ;

Syndicat national des négociants en produits surgelés et en glaces (SYNDIGEL) ;

Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries.

Les entreprises non couvertes par l'accord pourront si elles le désirent verser leur participation de 0,15 % à l'ADFORECO. A cet égard, les signataires prévoient l'ouverture possible de cet accord aux branches du commerce de gros qui en feraient ultérieurement la demande.

Article 2 : Désignation des organismes collecteurs

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés à l'article L. 952-1 du code du travail pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont confiés, à titre exclusif, à l'organisme collecteur des branches de l'ADFORECO, dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

L'organisme susvisé est, par ailleurs, habilité à assurer la collecte, l'emploi et la gestion des fonds correspondant à la participation au titre de la formation des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées dans les conditions prévues à l'alinéa 4 de l'article L. 953-1 du code du travail.

Article 3 : Gestion des fonds

Les fonds mutualisés visés à l'article 2 ci-dessus sont gérés paritairement par une section particulière distincte au sein de l'organisme collecteur l'ADFORECO.

Article 4 : Missions des instances paritaires

Il appartient aux instances paritaires mises en place dans les sections particulières de l'organisme collecteur visé à l'article 2 du présent accord de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- prendre en charge, dans les conditions définies en application des dispositions de l'alinéa ci-dessus, les frais de fonctionnement des actions de formation concernant les personnes visées à l'article 2 du présent accord, ainsi

que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

- informer les entreprises et les salariés sur les conditions d'intervention financière de la section particulière visée à l'article 3 ci-dessus ;
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion de la section particulière ;
- désigner un commissaire aux comptes et approuver les documents comptables relatifs à l'activité de la section particulière.

Article 5 : Dispositions diverses

Compte tenu des dispositions des articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail, et conformément aux dispositions réglementaires, il est demandé aux pouvoirs publics d'agrèer l'ADFORECO aux fins de collecte, d'emploi et de gestion des fonds visés à l'article 2 du présent accord.

Article 6 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 février 1993.

AVENANT DU 24 MAI 1993 relatif au champ d'application de l'accord du 9 février 1993

Signataires :

Organisation patronale :

Confédération française des commerces de gros, représentée par son président.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

Fédération de l'alimentation (FGTA) FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris.

La confédération française des commerces de gros agissant au nom de ses mandants et les syndicats de salariés soussignés conviennent de ce qui suit :

Article unique

Le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 février 1993 en terme d'activité économique est le suivant :

Code APE

57-05 Commerce de gros des beurres, oeufs et fromages à l'exclusion : des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.

57-06 Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.

58-11 Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.

58-04 Commerce de gros de matériel électrique et électronique.

59-10 Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

58-08 Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.

59-08 Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.

58-01 Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile.

58-10 Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.

58-02 Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.

58-11-3 Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (SEITA), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.

58-06 Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.

Commerce de gros et d'importation des produits et demi-produits en matière plastique

58-09 Articles d'hygiène et ménagers en plastique.

partiel

58-12 Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.

partiel

59-06 Matières plastiques et demi-produits plastiques.

partiel

59-08 Matériaux de construction plastiques.

partiel

59-10 Articles techniques en matières plastiques.

partiel

58-09 Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien.

58-09 Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitres et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie.

58-11 Commerce et diffusion de la carte postale.

58-12

et divers

Sans Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées, à savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées et entreprises de livraison aux particuliers.

Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature APE.

Les codes APE sont donnés à titre indicatif.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), l'accord s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Fait à Paris, le 24 mai 1993.

ACCORD COLLECTIF DU 14 DÉCEMBRE 1994 portant création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international

Un accord collectif portant création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international est conclu :

Entre, d'une part :

La confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI) et les organisations professionnelles du commerce de gros et du commerce international signataires des accords de branche définissant leur adhésion au présent accord collectif,

Et, d'autre part :

Les organisations syndicales représentatives des salariés signataires du présent accord,
aux termes duquel les dispositions suivantes sont arrêtées :

Article 1er : Dénomination et champ d'intervention

Il est créé un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international.

Son champ d'intervention est national.

Il prend le nom d'INTERGROS.

Article 2 : Objet

INTERGROS a pour objet l'étude et la mise en oeuvre de tous les moyens propres à :

- assurer la promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises relevant de son champ de compétence et de leurs salariés ; exercer en conséquence auprès d'elle une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques susceptibles de les aider à élaborer leur plan de formation ;
- coordonner et développer tous les moyens de formation professionnelle capables de satisfaire les besoins des branches professionnelles relevant de son champ d'application ; percevoir et gérer en conséquence l'ensemble des contributions financières des entreprises destinées à cet usage ;
- déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches professionnelles ;
- veiller en permanence à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soient conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- plus généralement, financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de formation professionnelle et la législation en vigueur.

Nouvel article 2 : Objet

(modifié par avenant n° 2 du 21 décembre 2010)

INTERGROS a pour objet la réalisation des missions suivantes :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises relevant de son champ de compétences et de leurs salariés. Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
- coordonner et développer tous les moyens de formation professionnelle capables de satisfaire les besoins des branches professionnelles relevant de son champ d'application. Déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches professionnelles. Mettre en oeuvre les moyens d'atteindre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes commissions paritaires compétentes des branches d'activité ;
- concourir à la réalisation d'interventions répondant aux besoins des branches professionnelles intéressant la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle et participer à la promotion des métiers. Recueillir et diffuser les informations relatives au droit de la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professions et les intérêts des entreprises et des salariés. Etablir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les établissements de formations et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international ;
- informer et sensibiliser les branches, les entreprises et leurs salariés. Accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et exercer en conséquence une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques susceptibles de les aider à élaborer leur plan de formation. Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux très petites, petites et moyennes entreprises, notamment l'aide à l'identification des compétences et

qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement, l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en oeuvre d'actions de formation des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions type GPEC. Assurer une représentation au niveau territorial permettant d'assurer des services de proximité notamment à destination des très petites, petites et moyennes entreprises ;

- percevoir et gérer en conséquence l'ensemble des contributions financières des entreprises destinées à cet usage. Recueillir toute contribution quels que soient sa nature et son objet en application des accords de branche ;
- prendre en charge et financer selon les priorités :
- les dépenses des entreprises relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation ;
- les dépenses des entreprises relatives aux actions de formation professionnelle continue ;
- les dépenses liées aux rôles et missions des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux certificats de qualification professionnelle,

et, plus généralement, prendre en charge toutes les dépenses des actions de formation professionnelle conformes à la législation en vigueur. Mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fond social européen, des régions et de Pôle Emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;

- veiller à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soit conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 : Forme juridique et gestion

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce international est confiée à une association dénommée INTERGROS, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord. Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Sans préjudice des sections financières créées par référence aux obligations légales de gestion distincte dans les domaines d'intervention définis par l'agrément de l'Etat, des sections professionnelles paritaires de gestion et de développement de la formation seront constituées par le conseil d'administration d'INTERGROS sous réserve de leur capacité de mise en oeuvre opérationnelle afin de faciliter sa gestion sectorielle. Le champ d'intervention des sections professionnelles paritaires est national.

Nouvel article 3 : Forme juridique et gestion

(modifié par avenant n° 2 du 21 décembre 2010)

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce international est confiée à une association dénommée INTERGROS, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901. Il est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque confédération syndicale de salariés reconnue représentative au plan national, membre actif d'INTERGROS, dispose de trois représentants qui constituent le collège salariés.

Ces représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant.

L'organisation patronale signataire du présent accord désigne un nombre égal de représentants qui constitue le collège employeurs.

Article 4 : Domiciliation

INTERGROS est domicilié au siège social de l'association chargée de sa gestion.

Article 5 : Durée

La durée d'INTERGROS est illimitée, sauf démission de la totalité des membres actifs représentant soit les organisations professionnelles, soit les organisations syndicales de salariés, ou dénonciation du présent accord par les parties signataires. Dans les deux cas, les conditions de délai et de préavis sont celles prévues à l'article 7 ci-après.

Article 6 : Composition

INTERGROS est composé de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui viendraient ultérieurement à y adhérer. L'adhésion ultérieure d'une organisation est soumise à l'acceptation de la majorité des organisations fondatrices. Cette règle ne s'applique pas aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national.

Les membres associés sont, à titre obligatoire, les entreprises relevant d'une organisation professionnelle membre actif d'INTERGROS, à titre volontaire, les entreprises exerçant une activité de commerce de gros ou de commerce international, ainsi que les organismes, associations et autres structures assujetties à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, qui ont un lien juridique avec une entreprise associée.

Article 7 : Démission

La qualité de membre actif d'une organisation se perd par démission de celle-ci. Elle ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile avec préavis de 6 mois et au plus tôt au cours de la seconde année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation professionnelle ou syndicale en cause.

Article 8 : Ressources d'INTERGROS

Les ressources d'INTERGROS sont constituées par :

- les versements des employeurs au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, effectués en application des dispositions au titre cinquième du livre IX du code du travail ;
- les contributions financières de l'Etat, notamment au titre du capital de temps de formation, des collectivités locales, de l'AGEFAL ;
- les produits financiers de placement ;
- les emprunts ;
- les dons et legs et, d'une façon générale, de toute ressource entrant dans le cadre juridique régissant les organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

Nouvel article 8 : Ressources d'INTERGROS

(modifié par avenant n° 2 du 21 décembre 2010)

Les ressources d'INTERGROS sont constituées par :

- les versements des employeurs au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue notamment :
- les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- les contributions au titre de la professionnalisation ;
- les contributions financières du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) au titre de la péréquation et/ou au titre du financement d'actions de formation ;
- les contributions financières de l'Etat, des régions ou des collectivités locales ;

- les produits financiers de placement ;
- les emprunts ;
- les dons et legs,

et d'une façon générale toute ressource entrant dans le cadre juridique régissant les organismes paritaires collecteurs agréés.

Article 9 : Gestion sectorielle

La politique de gestion des fonds, les actions de formation et les études à entreprendre pour développer la formation sont définies, pour chaque branche considérée, dans le cadre des sections professionnelles paritaires prévues à l'article 3 ci-dessus.

Déduction faite de la part qui correspond aux études et frais de fonctionnement d'INTERGROS, décidés annuellement par son conseil d'administration, les sommes collectées sont, par délégation permanente, versées et gérées dans chacune des sections professionnelles paritaires. Elles sont utilisées conformément aux dispositions contenues dans les accords de branche et selon les orientations définies paritairement par la section professionnelle et validées par le conseil d'administration d'INTERGROS.

Toutefois, les sommes qui sont encore disponibles dans les sections sont mutualisées avant le 15 novembre de chaque année au niveau d'INTERGROS et utilisées toutes sections confondues selon les directives de son conseil d'administration.

Nouvel article 9 : Sections professionnelles paritaires

(modifié par avenant n° 2 du 21 décembre 2010)

Sans préjudice des sections financières créées par référence aux obligations légales de gestion distincte des catégories définies par l'agrément de l'Etat, sous réserve des dispositions prévues à l'article R. 6332-16 du code du travail relatives notamment aux contributions des employeurs occupant moins de 50 salariés au titre du plan de formation, des sections professionnelles paritaires sont, en tant que de besoin, constituées par le conseil d'administration d'INTERGROS. Le champ d'intervention des sections professionnelles paritaires est national.

Le conseil d'administration d'INTERGROS arrête les règlements intérieurs des conseils de gestion des sections professionnelles paritaires d'INTERGROS. Il détermine les compétences, le champ d'intervention et plus généralement les règles de fonctionnement des sections professionnelles paritaires. Il assure le contrôle et valide sous sa responsabilité les décisions des sections professionnelles paritaires.

Article 10 : Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 1995.

Fait à Paris, le 14 décembre 1994.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CGI.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération de l'alimentation (FGTA) FO.

Adhésions :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, par lettre du 14 septembre 1995 ;

CGC agroalimentaire, par lettre du 27 septembre 1995.

ACCORD DU 10 JUILLET 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

[Adhésion de la chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) à cet accord par lettre du 24 mars 2006.]

Entre :

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, « La Ribère », route de Mirande, BP 48, 32002 Auch ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le groupement des importateurs et grossistes de cycles, section grossistes, 77 à 81, rue J.-J.-Rousseau, 92150 Suresnes ;

La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Centra 356, 94596 Rungis ;

La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Centra 402, 94616 Rungis Cedex ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon, BP 461, 83055 Toulon Cedex ;

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris ;

L'union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris,

D'une part, et

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75010 Paris ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La fédération nationale des cadres des industries | commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Régnauld, 93500 Pantin ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTAFO), 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application des accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969, du 20 octobre 1986 sur l'emploi, du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifié par les avenants du 8 février 1992 et du 5

juillet 1994 et de la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des commerces de gros (CCN 3044).

Article 2

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.

Pour les organisations syndicales organisées en deux secteurs, alimentaire et non alimentaire, chaque secteur peut désigner deux représentants, un titulaire et un suppléant ;

- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaire et suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

Article 3

La commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre ; dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes dans une entreprise ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptations professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- de définir les priorités en matière de formation professionnelle et de valider, dans le cadre de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle, les certificats de qualification professionnelle délivrés par la section professionnelle paritaire (SPP) concernée ;

- de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle. La commission est consultée préalablement à la conclusion d'un contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle et est informée des conclusions de cette étude ;

- d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et les professions concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

Article 4

La commission devra se réunir au moins deux fois par an. Elle se réunira sur convocation du président ou du vice-président ou sur demande d'un tiers au moins des membres d'un collège dans un délai compris entre le 15e et le 30e jours avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Article 5

(Modifié par avenant du 5 avril 2000)

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNEFP.

Tout point à l'ordre du jour peut faire l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vote sauf s'ils remplacent un membre titulaire. A cette occasion, les suppléants bénéficient des mêmes droits et pouvoirs que les membres titulaires.

Les suppléants reçoivent automatiquement et en même temps copies des convocations aux réunions et des documents qui sont envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titulaire et du suppléant, le membre de la CPNEFP peut donner pouvoir à un autre membre de son collègue.

Les pouvoirs sont nominatifs. Le nombre de pouvoirs par personne est limité à un.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salariés sont régis par l'article 8 de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

La présence des 3/5 des membres titulaires ou représentés de chaque collège est requise pour la validité des délibérations ou des votes sous réserve de la parité statutaire des collègues.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, puis proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 6

En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

Article 7

(modifié par avenant n° 2 du 12 mars 2008) [*Avenant étendu par arrêté du 7 octobre 2008.*]

Tous les ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire est absent 3 séances d'affilée, il sera remplacé par son suppléant pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

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

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la commission paritaire de la convention collective de commerces de gros des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n°3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Article 8

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

ACCORD DU 4 JUILLET 2002 Relatif aux objectifs de la formation professionnelle

[Texte étendu par arrêté du 3 décembre 2002.]

Entre :

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA),

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO ;

D'autre part,

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation du 20 décembre 1993, et notamment son livre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS ;

Considérant l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros ;

Considérant l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord-cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Adhésion à INTERGROS

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994, à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international dénommé INTERGROS.

Article 2 : Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application ci-après ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

- commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation, à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitre : code NAF 51.5F et 51.5J ;
- commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant, selon les cas, maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires : code NAF 52.6H.

Article 3 : Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

Les entreprises relevant du champ du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum 10 salariés ;
- 0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés.

Article 4 : Du plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17 % des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 30 € par entreprise.

Article 5 : Du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Alinéa 1. - Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS, avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

Alinéa 2. - Les entreprises de 50 salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à INTERGROS les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en formation externe dans le cadre de conventions de formation, soit en formation interne.

Alinéa 3. - Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS (selon l'alinéa 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise qui ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal à 50 % de l'insuffisance de financement ainsi constatée sera effectué à INTERGROS avant le 1er mars de l'année suivante. Les dispositions prévues au présent alinéa s'appliquent à toutes les entreprises employant 10 salariés ou plus relevant du présent accord. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail (arrêté du 3 décembre 2002).]*

Article 5 bis : De la mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

Article 6 : Du capital de temps de formation

Article 6.1 Objet

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Le présent accord précise, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 6.2 Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation, les publics suivants :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un certificat professionnel ;
- les salariés relevant des niveaux I à IV de la grille de classification de la convention collective ;
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des 4 dernières années ;
- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

Article 6.3 Ancienneté

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de 18 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Article 6.4 Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 120 heures, consécutives ou non, sur les 12 mois suivant le démarrage de l'action de formation.

Article 6.5 Délai de franchise

Un délai minimal de 2 ans est requis entre 2 actions suivies par un même salarié au titre du capital de temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 6.6 Procédure

Tous les salariés, et particulièrement ceux relevant d'une catégorie ciblée comme public prioritaire, remplissant les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise, peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par INTERGROS au regard notamment des dispositions du présent accord ainsi que de ses capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle, ou de refus, est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

Article 6.7 Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Article 6.8 Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant des formations diplômantes ou qualifiantes reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail. Cette partie correspond à 25 % de la durée de formation.

Article 6.9 Financement

Alinéa 1. - Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et cotisations sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivante.

Alinéa 2. - Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Alinéa 3. - La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'INTERGROS ouverte à ce titre ne peut excéder 50 %. La part complémentaire est financée sur le budget formation des entreprises.

Article 6.10 Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 juillet 2002.

(Suivent les signatures.)

ACCORD DU 5 MAI 2003 Sur le financement et la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation

[Texte étendu par arrêté du 2 décembre 2003.]

Préambule

Dans le cadre de l'étude formation initiée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective des commerces de gros n° 3044, les délégués des organisations de salariés désignés pour participer aux groupes de travail de niveau III de cette étude (appelés groupes de travail paritaires dans le document de présentation de l'étude) se verront accorder, par leur entreprise, les autorisations d'absence nécessaires ainsi que le maintien de leur salaire.

Ces groupes de travail sont institués dans chacun des 3 grands secteurs de la branche (secteurs alimentaire, non-alimentaire et interindustriel) et ont pour rôle de définir les emplois prioritaires et émergents dans les commerces de gros ainsi que de vérifier les référentiels emplois construits par les groupes de titulaires d'emplois, avant validation par la CPNEFP.

Compte tenu de la proposition du cabinet PSCI, le nombre des réunions de ces groupes de travail ne dépassera pas 2 réunions par secteur.

Les modalités de mise en oeuvre et de prise en charge des frais de déplacement pour ces groupes de travail sont arrêtées conformément à la convention collective des commerces de gros n° 3044, à savoir :

- nombre de délégués : 1 par grande centrale syndicale pouvant éventuellement venir d'une région éloignée de plus de 250 kilomètres ;
- frais de déplacements : remboursement des frais de déplacement en chemin de fer en première classe ;
- indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 kilomètres : 18 fois la valeur du minimum garanti ;
- indemnité forfaitaire de repas : 4 fois et demie la valeur du minimum garanti.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement.

Le secrétariat de la confédération française des commerces de gros leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent aux organisations adhérentes à la confédération.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 mai 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

L'union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL),

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA),

La fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA),

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL),

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA),

La fédération nationale de la décoration (FND),

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI),

Le syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs,

La fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA),

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST),

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS),

La fédération nationale des syndicats des grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE),

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC),

La confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

La fédération des services CFDT,

La fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC,

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC,

La fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2008 relatif à la CPNEFP

[Accord étendu par arrêté du 27 avril 2009.]

Article 1er

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective des commerces de gros, créée par l'accord du 10 juillet 1997, est mandatée, à travers son président et son vice-président, pour conclure un accord cadre avec l'association nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros.

Cet accord-cadre « , dont le projet est joint au présent accord, » *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail (arrêté d'extension du 27 avril 2009).]* a pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'ANLCI et la CPNEFP des commerces de gros mettent en commun leurs savoirs faire et leurs expériences pour rendre effective l'acquisition des savoirs élémentaires de base des salariés des entreprises des commerces de gros.

Article 2 : Entrée en vigueur de l'accord

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci après :

Organisations patronales :

Union nationale de commerce en gros de fruits et de légumes (UNCGFL) ;
Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;
Fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;
Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits surgelés et des glaces (SYNDIGEL) ;
Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;
Fédération nationale de la décoration (FND) ;
Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;
Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (SNPRS) ;
Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac (SNGFGBT) ;
Chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;
Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs (SNDACP) ;
Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;
Fédération française des négociants en appareils sanitaires (FNAS) ;
Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;
Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;
Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI) ;
Syndicat national des entreprises de sécurité (SNES).

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;
Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (CFE-CGC) ;
Fédération des employés et cadres (CGT-FO) ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO).

ACCORD DU 11 MAI 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

[Accord étendu par arrêté du 10 novembre 2016 – JO du 17 novembre 2016.]

Accord annulé et remplacé par l'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie - voir plus bas.

Préambule

Les dispositions de cet accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions des textes référencés ci-dessous :

- l'accord « relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros » du 16 décembre 1994 ;
- l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 (contributions, CQP) ;
- l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 (contributions, professionnalisation, tutorat, DIF, observatoires, priorités) ;
- l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 (contributions, professionnalisation).

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle.

Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros n° 3044 souhaitent par le présent accord mettre en oeuvre les dispositions de cette loi qui refondent le paysage de la formation professionnelle.

La formation professionnelle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

Les partenaires sociaux souhaitent par la conclusion de cet accord poursuivre la politique de certification et de professionnalisation mise en place dans la branche tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros ont souhaité, dans cet accord, définir des priorités de formation en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises de la branche notamment en abondant les formations prioritaires suivantes :

- formation visant l'obtention d'un certificat de qualification de branche ;
- formation visant l'obtention d'un titre professionnel le MUM (manager(euse) d'univers marchand) ;
- formation visant l'obtention d'une FIMO ;
- formation visées par une des trois listes mentionnées à l'article 12.3 du présent accord (article L. 6323-16 du code du travail).

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er : Désignation d'INTERGROS

Les parties signataires confirment la désignation d'INTERGROS, l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche des commerces de gros n° 3044 qui sont donc tenues de lui verser les contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Article 2 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 modifié par accord du 15 février 1996.

Article 3 : Contributions des entreprises employant moins de 11 salariés

Les entreprises employant moins de onze salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à INTERGROS, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « professionnalisation » de l'OPCA INTERGROS au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA INTERGROS au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Article 4 : Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Les entreprises employant onze salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à INTERGROS, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

	CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)*	FPSP**	PROFESSIONNALISATION	CPF	PLAN DE FORMATION
11 à moins de 50 salariés	0,15 %	0,15 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %
50 à moins de 300 salariés	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %
300 salariés et plus	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %	-
<p>* Contribution collectée par INTERGROS en vue d'un reversement au Fongecif, par l'intermédiaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).</p> <p>** Contribution collectée par INTERGROS en vue d'un reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).</p>					

Article 5 : Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions dédiées au financement du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus jusqu'à 299 salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant que ces contributions puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 : La professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

6.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

6.1.1. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

6.1.2. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de minima sociaux ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme-classé dans les niveaux I à V de l'éducation Nationale - un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA INTERGROS, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'Education nationale - un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

6.1.3. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure :

- à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

6.2. La période de professionnalisation

(article abrogé par l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) - voir plus bas.)

Article 7 : Du développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

À compter du 1er janvier 2016, INTERGROS est habilité en tant qu'organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. À ce titre, afin de soutenir la politique de branche en matière d'apprentissage et de formation initiale professionnelle et technologique, INTERGROS est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage des entreprises relevant du présent accord.

Article 8 : Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers du commerce de gros, elles font l'objet d'une validation par certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le CQP est alors délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) concernée.

Article 9 : Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec

l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Article 10 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises

10.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers, des qualifications et des compétences existant dans le périmètre de l'OPCA INTERGROS (commerce de gros-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

10.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

10.3. Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et des modalités de fonctionnement sont fixées dans le cadre de l'OPCA INTERGROS.

Article 11 : Négociation - Priorités de la formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 3 ans.

La commission nationale paritaire (CPN) confie à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la CCN 3044 la définition des priorités de formation pour la branche.

Ces négociations pourront porter notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification des moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif. Les parties signataires rappellent à ce titre les mesures de l'accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale, désignation parmi les publics prioritaires aux actions de formation, des femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et des hommes et des femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation ;
- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation (CPF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage ;

- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Article 12 : Compte personnel de formation

À compter du 1er janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation auprès de la Caisse des dépôts et consignation.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

12.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

12.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- un OPCA (en fonction des 3 listes visées à l'article 12.3 de l'accord) ;
- un OPACIF ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés) ;
- en dernier recours, son titulaire lui-même.

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 13 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

Les organisations signataires conviennent, en application de l'article L. 6323-14, que le CPF des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord est abondé selon les modalités suivantes :

1. Actions de formation visant l'obtention d'un CQP de la branche : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes.
2. Actions de formation visant l'obtention d'un titre professionnel le MUM (manager (euse) d'univers marchand) : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes.
3. Actions de formation visant l'obtention d'une FIMO : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF dans la limite de leur durée réglementaire.
4. Actions de formation visées par une des trois listes mentionnées à l'article 12.3 du présent accord (article L. 6323-16 du code du travail) dans la limite de 30 heures.

Cet abondement s'applique que les actions de formations visées ci-dessus soient réalisées pendant et/ou hors temps de travail.

Cet abondement s'applique dans les mêmes conditions aux salariés à temps partiel.

12.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
 - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
 - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail :
 - la liste établie par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ;
 - liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
 - liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

12.4. Mise en oeuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte, visé à l'article 13 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié. Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en oeuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation

(www.moncompteformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

12.5. Financement

INTERGROS prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par INTERGROS.

12.6. Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 13 : Entretien professionnel

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer un entretien professionnel :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans leur établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° suivi au moins une action de formation ;
- 2° acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à INTERGROS une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).

Article 14 : Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors

d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'établissement de leur passeport formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Article 15 : Bilan de compétences

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en oeuvre dans le cadre du plan de formation.

Article 16 : Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Article 17 : Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Article 18 : Stages en entreprises

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;

- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Article 19 : Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 20 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord annule et remplace l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS (modifié par avenants du 16 décembre 1996, du 14 octobre 2004 et du 9 mars 2006). Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 mai 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FEDIN) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac (SNGFGBT) ;

Union nationale de commerce en gros de fruits et de légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGME) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits surgelés et des glaces (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs (SNDP) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires (FNAS).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;

Fédération nationale des cadres, agents de maîtrise des industries, commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC.

LEXIQUE

Définition des niveaux Education nationale :

- niveau I : correspond à un niveau Bac + 5 ;
- niveau II : correspond à un niveau Bac + 3 ou 4 ;
- niveau III : correspond à un niveau Bac + 2 ;
- niveau IV : correspond à un niveau Bac ;
- niveau V : correspond à un niveau CAP ou BEP.

CACES : certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

FIMO : formation initiale minimale obligatoire.

FCO : formation continue obligatoire.

SST : sauveteur sécurité au travail.

ARRÊTÉ DU 29 MARS 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'oeuvre)

(Journal officiel du 31 mars 2019)

Article 1

L'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'oeuvre est agréé à compter du 1er avril 2019. Le champ territorial et le champ d'intervention de l'opérateur pour lequel l'agrément est délivré figurent en annexe.

Article 2

L'opérateur de compétences informe la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle de toutes modifications susceptibles d'emporter des conséquences sur la portée ou la validité de son agrément.

Article 3

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ANNEXE

Opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'oeuvre : 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Champ territorial : national.

Champ d'intervention :

Entreprises entrant dans le champ d'application des branches suivantes :

IDCC	LIBELLÉ DE LA BRANCHE
3043	Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011
1413	Accord national professionnel relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire
2378	Accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire
2002	Convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
2691	Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (hors contrat)
1351	Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité
0275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
3218	Convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL)
0573	Convention collective nationale des commerces de gros
731	Convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres
1383	Convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise
1979	Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR)
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne
3219	Convention collective nationale de branche des salariés en portage salarial
2060	Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés
2147	Convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement (entreprises en gérance, en concession ou en affermage assurent l'exploitation, le service, le pompage, le traitement et la distribution d'eau à usage public, particulier, domestique, agricole)

2583	Convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers
1944	Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères
1671	Convention collective nationale des maisons d'étudiants
1516	Convention collective nationale des organismes de formation
7520	Convention collective nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP)
2101	Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance
1311	Convention collective nationale de la restauration ferroviaire
7509	Convention collective nationale des organismes de formation et de promotion agricoles
2408	Convention collective nationale des personnels des services administratifs et économiques, personnels d'éducation et documentalistes des établissements d'enseignement privés
0635	Convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires
1501	Convention collective nationale de la restauration rapide (restauration livrée)
1266	Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités
2149	Convention collective nationale des activités du déchet
158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
na	Secteur des exploitations forestières et scieries
na	Secteur des propriétés forestières

Ainsi que les entreprises ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation, dont l'activité principale relève du champ d'intervention de l'opérateur de compétences en application des dispositions du 2° du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

ACCORD DU 21 JANVIER 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

[Accord entré en vigueur le 3 mars 2020. Il est étendu par arrêté du 25 août 2020 – JO du 2 septembre 2020.]

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 mettent en place et organisent le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 complète les dispositions de la loi, en confiant aux partenaires sociaux le soin de déterminer les certifications professionnelles accessibles, lesquelles doivent répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Prenant acte des opportunités liées au nouveau dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises du commerce de gros, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en oeuvre du dispositif dans les entreprises couvertes par le champ d'application de l'accord.

Compte tenu de la thématique du présent accord et du périmètre des entreprises visées par le dispositif qui en est l'objet, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») prévu par les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail et les conditions de sa mise en oeuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 2 : Publics bénéficiaires

Peuvent accéder au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») tous les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail (salariés en contrat à durée indéterminée, salariés sportifs ou entraîneurs professionnels titulaires d'un contrat à durée déterminée régi par le code du sport, salariés en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée, salariés placés en position d'activité partielle) n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 et correspondant au grade de la licence.

Article 3 : Certifications professionnelles visées

(article complété par l'avenant n° 2 du 4 novembre 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) - voir plus bas.)

Les partenaires sociaux, pour le choix des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), s'appuient sur les résultats de deux études conduites à la demande de la commission paritaire nationale.

L'étude « Diagnostic de l'impact des mutations technologiques et de la digitalisation sur le modèle économique du commerce de gros, ses métiers et ses besoins en termes de formation », réalisée en partenariat avec la Direction Générale des Entreprises, a été livrée en novembre 2017. En décembre 2017, les conclusions de l'étude « Repérage des évolutions sectorielles et analyse de leurs impacts sur les activités des entreprises et des salariés » ont été validées par la branche. Ces deux études ont mobilisé les entreprises de la branche et s'appuient également sur les travaux de la Chaire de Recherche « Intermédiation BtoB – CGI / EMLYON Business School » qui regroupe les professionnels du commerce interentreprises et les chercheurs d'EMLYON Business School et du CRET-LOG (Centre de REcherche sur le Transport et la LOGistique).

Elles mettent en évidence que les entreprises des commerces de gros sont traversées par des évolutions majeures qui sont à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans deux fonctions qui se situent au coeur de leur activité : la fonction commerciale d'une part et la fonction logistique d'autre part.

Par conséquent, les certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la branche des commerces de gros sont les suivantes :

Pour les métiers de la force de vente :

- **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Vendeur sur site en commerces de gros (RNCP32389)**
- **CQP Vendeur conseil à distance en commerces de gros (RNCP32391)**
- **CQP Vendeur itinérant en commerces de gros (RNCP32390)**

Les entreprises des commerces de gros font face à un renforcement sans précédent de leur environnement concurrentiel. Celui-ci émane en premier lieu d'acteurs traditionnels du secteur, dont l'offre évolue à la faveur du phénomène de concentration qui est à l'oeuvre au sein de la branche (fusions et acquisitions ou organisation en réseau de grossistes indépendants). Il émane également de nouveaux entrants ayant développé leur activité en ligne et dont l'influence auprès des clients professionnels va en grandissant (« pure players », places de marché, ...). Il émane enfin d'acteurs situés en amont (producteurs) ou en aval (détaillants) dans le canal de distribution.

Pour faire face à cette évolution, les entreprises de la branche tendent à renforcer leurs stratégies de différenciation, notamment au travers du développement de leur offre de services et de la recherche d'innovation. Cette offre de services et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales, dont la capacité à délivrer un conseil technique tenant compte d'un ensemble élargi de paramètres est déterminante. En effet, la capacité des entreprises à mettre à disposition de leurs clients une expertise technique, commerciale et réglementaire leur permet de mettre en exergue leur valeur-ajoutée face aux concurrents qui ne sont pas en capacité de fournir un accompagnement similaire.

L'intensification de la concurrence conduit également les entreprises à apporter une attention particulière à l'expérience client, notamment au travers de la modernisation de leurs espaces de vente, désormais tournés vers la vente en libre circulation, au détriment du « comptoir » traditionnel.

Par ailleurs, en décalage temporel avec le phénomène observé dans le commerce B to C, le parcours d'achat des clients professionnels est en cours de digitalisation. L'usage des outils en ligne y est désormais totalement intégré avant, pendant et après la transaction, même lorsque celle-ci est réalisée en espace de vente physique. On assiste ainsi dans le commerce entre professionnels à une augmentation du poids du e-commerce et, de manière de plus en plus marquée, du e-commerce mobile (sur tablette, smartphone, borne, ...), ce qui introduit des possibilités de connexion continue, le client pouvant préparer et déclencher un achat à tout moment. Cette tendance va s'amplifier à l'avenir. Dès lors, la capacité de la force de vente à appréhender la relation client en tenant compte de la globalité du parcours « off-line » mais aussi « on-line » du client pour lui offrir une expérience sans couture devient déterminante.

Enfin, les outils digitaux de gestion de l'activité commerciale (CRM/GRC) se développent et se perfectionnent, avec un fort déploiement en cours dans les entreprises de plus grande taille et, à terme, un déploiement qui devrait se généraliser dans les entreprises de plus petite taille. Les compétences numériques, que l'utilisation de tels outils suppose, deviennent la norme. Or, l'aisance des salariés avec les outils grand public n'est pas toujours directement transposable dans un environnement professionnel, rendant indispensable une prise en mains des logiciens « métiers » en entreprise. Par ailleurs, l'exploitation et la valorisation des données clients par des spécialistes de la donnée font évoluer les systèmes de pilotage commercial, offrant davantage de transparence sur l'activité des équipes commerciales et mettant à leur disposition des indicateurs plus fins pour orienter leur action, cibler leurs démarches de prospection et piloter la marge. Ils permettent également de distribuer les informations sur les clients, offrant la possibilité à chaque collaborateur d'avoir accès en temps réel aux informations permettant de traiter une demande.

Pour tous les métiers de la force de vente, on assiste à un repositionnement des équipes vers des tâches à plus forte valeur ajoutée (analyse et anticipation des besoins du client, conseil, expertise technique) au détriment des tâches associées à la prise de commandes. L'impact de la digitalisation des commandes (enregistrement, gestion en interne et facturation) touche également les métiers de la fonction administrative, dont une part des effectifs évolue vers des fonctions comportant une dimension commerciale. Il en va de même pour certains professionnels de la logistique en agence (magasiniers), qui évoluent vers une fonction commerciale à la faveur de la réorganisation de la supply-chain dans certaines entreprises.

La mise à jour des CQP Force de Vente, réalisée à l'issue des deux études conduites en 2017, prévoient le développement de compétences essentielles aux salariés, tant pour les équipes commerciales qui voient leurs fonctions évoluer, que pour les professionnels de la fonction administrative ou logistique qui s'orientent vers une fonction commerciale :

- le bloc de compétences « Conseil technique dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels », commun aux trois CQP de la force de vente, permet de traiter la question de la valorisation de l'offre de services de l'entreprise auprès des clients, y compris les services offerts par les outils en ligne (valoriser les outils de e-commerce, accompagner le client dans leur utilisation, ...). Il permet également de traiter la question de la personnalisation du conseil technique, celui-ci devant s'appuyer sur une analyse approfondie de l'environnement du client ou du prospect (réglementation, évolution des besoins des clients finaux, évolutions technologiques, recommandations liées au secteur d'activité, ...);
- le bloc de compétences « Accueil des clients et des prospects professionnels en espace de vente » (CQP vendeur sur site) permet de traiter la question de l'intégration des outils digitaux de gestion de l'activité dans les pratiques des équipes commerciales, tant en termes de prise d'informations sur le client qu'en termes de traçabilité des contacts clients et de partage de l'information client au sein de l'entreprise. Il en va de même pour le bloc de compétences « Préparation et traçabilité des contacts clients ou prospects dans le cadre d'une activité de vente à distance en direction de professionnels » (CQP vendeur conseil à distance) et pour le bloc de compétences « Préparation et traçabilité des visites en vente itinérante aux professionnels » (CQP vendeur itinérant);
- le bloc de compétences « Relation clients après-vente dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels », commun aux trois CQP, permet de traiter la question des échanges écrits avec les clients, qui ont tendance à fortement se développer avec l'usage des outils digitaux (courrier électronique, « chat », SMS, ...) alors que la relation client reposait jusqu'à présent essentiellement sur des échanges oraux;
- le référentiel de certification du CQP vendeur itinérant accorde une attention particulière aux questions liées au pilotage de l'activité commerciale et plus particulièrement à l'exploitation des données et indicateurs issues des outils digitaux de gestion de l'activité;
- le référentiel de certification du CQP vendeur sur site accorde une attention particulière au changement de posture des vendeurs en espace de vente, ceux-ci passant de la traditionnelle « vente au comptoir » à des activités de dynamisation et d'animation d'un espace de vente (bloc de compétences « Mise en valeur des produits dans un espace de vente dédié aux professionnels »).

Pour les métiers du management commercial :

- **CQP Manager d'équipe commerciale itinérante en commerces de gros (RNCP29566)**
- **CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire en commerces de gros (RNCP29567)**
- **CQP Responsable d'unité commerciale en commerces de gros (RNCP29568)**

Les évolutions qui touchent les métiers de la force de vente impactent de manière directe les managers commerciaux de proximité. Ceux-ci sont en première ligne pour porter les transformations à l'oeuvre dans les entreprises, donner du sens aux évolutions organisationnelles et faciliter l'appropriation des outils digitaux.

Jusqu'ici essentiellement légitimés par leurs compétences techniques et très fortement mobilisés par des activités de traitement et de transmission de l'information, les managers commerciaux voient leur positionnement et leur rôle évoluer. Le déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité a permis aux professionnels de la force de vente d'être plus autonomes en matière de recherche d'informations sur les clients, sur les produits ainsi que sur le suivi de leurs performances commerciales. Par conséquent, les besoins en compétences des managers commerciaux s'orientent aujourd'hui vers des compétences d'animation d'équipe, voire de « coaching », pour accompagner chaque membre de l'équipe commerciale dans l'optimisation de ses actions. Les managers commerciaux sont également sollicités pour développer la culture numérique de leurs équipes, dans une logique d'accompagnement du changement. Ils assurent aussi un rôle d'interface entre les professionnels chargés de l'exploitation des données clients, dont l'activité est en cours de déploiement et les équipes commerciales, afin de faire en sorte que ces dernières exploitent le plus efficacement possible les informations et les nouveaux outils mis à leur disposition. Enfin, les managers commerciaux étant directement chargés du pilotage commercial d'un périmètre donné (secteur géographique, marché), ils doivent, à l'image des professionnels de la force de vente, exploiter des indicateurs de performance de plus en plus fins.

Les trois CQP du management commercial ont été conçus pour répondre à ces nouveaux besoins en compétences et pour porter les dynamiques de promotion interne à l'oeuvre dans les entreprises, l'accès à un métier du management commercial s'effectuant souvent en provenance d'un métier de la force de vente :

- deux des trois CQP comportent une unité de compétences entièrement dédiée à l'animation et à l'accompagnement des équipes, les référentiels de certification tenant compte du contexte spécifique dans le cadre duquel cet accompagnement s'effectue : « Accompagner les membres d'une équipe de vente itinérante » pour le CQP Manager d'équipe commerciale itinérante, « Dynamiser au quotidien les membres d'une équipe de vente sédentaire » pour le CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire. Les trois CQP comportent en outre une unité de compétences commune « Organiser et animer une équipe » ;

- les trois CQP comportent une unité de compétences portant sur le pilotage commercial, l'exploitation des données relatives à la performance commerciale et l'exploitation des outils digitaux de gestion de l'activité : « Piloter et animer l'activité commerciale de son secteur / marché » pour le CQP Manager d'équipe commerciale itinérante, « Mettre en oeuvre les actions commerciales sur son périmètre » pour le CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire et « Mettre en oeuvre un plan d'actions commerciales adapté à son unité commerciale » pour le CQP Responsable d'unité commerciale. La maîtrise de ces compétences permet aux managers de piloter leur périmètre d'une manière fine et d'accompagner les membres de leur équipe dans l'exploitation des outils digitaux et des données qui en sont issues.

Pour les métiers de la logistique :

- **CQP Chef d'équipe logistique en commerces de gros (RNCP32386)**
- **CQP Manager logistique en commerces de gros (RNCP32387)**

Les activités et organisations logistiques connaissent dans la branche une évolution marquée, sous l'influence du renforcement des contraintes et des attentes en matière de fiabilité de la chaîne logistique, de respect des délais, de réactivité, de respect de la réglementation, voire de coût. Celui-ci est associé à la logique fortement servicielle dans laquelle sont engagées les entreprises du secteur. De nouveaux modèles et prestations logistiques se développent (« drive in », « click and collect », « picking », « cash and carry ») et nécessitent, entre autres, une plus grande fiabilité en matière de contrôle et en matière d'accès à l'information sur le niveau des stocks.

Parallèlement à cette évolution, le développement simultané de différents canaux de distribution au sein des entreprises pousse à l'organisation de réponses logistiques différenciées, en fonction des caractéristiques et des besoins des clients. En effet, l'organisation logistique permettant de répondre à des commandes de produits très volumineux programmées à l'avance ne sera pas la même que celle qui permettra de traiter de petites commandes, voire des besoins de dépannage non programmés. Les entreprises devront donc de manière croissante développer une agilité logistique leur permettant de mettre en place et de faire coexister plusieurs circuits parallèles.

Enfin, le phénomène de concentration du stockage sur de grandes plateformes desservant un territoire en lieu et place du traditionnel stockage en agence, observé depuis années, se poursuit. Pour les produits courants, ce déplacement des stocks est le plus souvent complété par le développement d'une offre de livraison sur site ou dans une agence le lendemain de la commande. Cette réorganisation de la logistique s'accompagne d'un déplacement des effectifs de la fonction logistique des agences vers les plateformes de stockage, dans lesquelles l'exercice des métiers est différent.

Celles-ci se caractérisent en effet par un niveau d'automatisation plus élevé, même si l'automatisation des activités de stockage et de préparation de commandes est très loin d'être généralisée aujourd'hui. Cependant, la tendance semble s'orienter, pour les nouveaux entrepôts faisant l'objet d'une demande d'autorisation, vers des installations de grande hauteur et disposant d'une configuration suffisamment flexible pour envisager l'installation d'équipements permettant d'automatiser certains process (transstockeurs, racks dynamiques, ...). Ainsi, il s'agit non pas d'envisager une robotisation complète des activités mais la mécanisation d'une partie de la chaîne et seulement lorsque le contexte le permet (par exemple petites pièces, petites commandes, ...).

Par conséquent, les entreprises de la branche s'engagent dans une dynamique de forte professionnalisation de la fonction logistique : l'activité logistique a tendance à prendre une importance croissante et à se perfectionner et la fonction de pilotage des activités logistiques se renforce, sous l'influence du déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité. Ceux-ci permettent en effet de calculer plus finement les coûts des activités logistiques, de mesurer leurs performances dans une optique de « service client », voire d'évaluer leurs impacts environnementaux. Dans ce contexte, les capacités à exploiter les outils digitaux en cours de déploiement, à disposer d'une vision globale de la chaîne logistique, à en saisir les enjeux et à comprendre et analyser les indicateurs de performance spécifiques à cette activité deviennent clés. Pour les métiers du management, il convient d'y associer une compétence de management des équipes ainsi qu'une bonne compréhension de la chaîne d'approvisionnement se situant en amont.

La branche s'est engagée dans la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, en réponse à ces constats :

- le CQP Chef d'équipe logistique, conçu pour faciliter la promotion des agents logistiques, comporte notamment un bloc de compétences permettant de consolider les techniques logistiques et de favoriser une bonne compréhension de la chaîne logistique (« Réalisation d'activités logistiques en commerces de gros »), un bloc de compétences dédié à l'animation et à l'accompagnement des membres de l'équipe (« Animation d'une équipe logistique en commerces de gros ») et, dans la logique de professionnalisation des équipes en cours, un bloc de compétences consacré à la formation des équipes (« Transmission des compétences au sein d'une équipe logistique en commerces de gros »). La maîtrise des outils digitaux se situe quant à elle au centre du bloc de compétences « Transmission des informations et traçabilité des activités en logistique des commerces de gros » ;
- le CQP Manager logistique porte quant à lui des objectifs de meilleure compréhension des enjeux liés à l'activité et d'optimisation des organisations (bloc de compétences « Organisation et supervision d'une activité logistique en commerces de gros ») ainsi que des objectifs d'optimisation de l'utilisation des indicateurs de suivi et de gestion de l'activité (bloc de compétences « Pilotage d'une activité logistique en commerces de gros »).

- **Titre Professionnel Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur (RNCP1884)**
- **Titre Professionnel Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger (RNCP34150)**

Les métiers du transport connaissent eux aussi une évolution marquée dans la branche, à la faveur de la réorganisation des activités logistiques et des attentes des entreprises en matière de prise en charge et de traçabilité de la relation client. Ainsi, pour un chauffeur-livreur, effectuer une tournée, c'est aussi connaître et respecter les habitudes des clients professionnels, repérer la présence de concurrents, contribuer aux actions de fidélisation ou encore faire remonter les informations utiles à l'équipe commerciale.

En complément de cette mutation de l'activité, certaines entreprises évoquent de grandes difficultés de recrutement, celles-ci semblant avoir connu une aggravation au cours des dernières années. Le constat est que le nombre de chauffeurs qualifiés et disponibles sur le marché est insuffisant et que la branche manque d'attractivité pour ces profils. Les métiers du transport sont donc considérés comme clés d'une part en raison des difficultés de recrutement rencontrées et d'autre part en raison de leur importance dans la gestion de la relation client dans certaines entreprises (fidéliser, développer des ventes complémentaires, développer le portefeuille avec la mise en oeuvre d'actions de type « parrainage », enregistrer des informations sur les clients dans les outils de CRM / GRC ...).

Les deux titres professionnels figurant dans le présent accord répondent de manière complémentaire aux besoins des entreprises de la branche :

- le Titre Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur pour les véhicules de plus de 3.5 tonnes ;
- le Titre Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger pour la prise en compte, dans le cadre des activités de livraison, du caractère commercial de la relation client et pour la prise en compte dans les compétences attestées, des capacités à identifier, contrôler et renseigner les supports numériques relatifs à l'exercice du métier.

L'accès aux 10 certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance dans la branche des commerces de gros peut s'effectuer dans le cadre d'un parcours de formation en alternance et/ou dans le cadre d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4 : Durée de Pro-A et durées de formation

(modifié par avenant du 22 septembre 2020) *[Avenant étendu par arrêté du 18 décembre 2020 – JO du 24 décembre 2020.]*

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») est comprise entre 6 et 12 mois, avec une proportion comprise entre 15 % et 25 % de cette durée consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures.

Compte tenu de l'individualisation du parcours conduisant à la certification, la durée du parcours pourra être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation, au-delà de 25 %, pour l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros n° 3044, préparant une des certifications suivantes, visées à l'article 3 de l'accord du 21 janvier 2020 susvisé :

- CQP vendeur sur site en commerces de gros (RNCP 32389) ;
- CQP vendeur conseil à distance en commerces de gros (RNCP 32391) ;
- CQP vendeur itinérant en commerces de gros (RNCP 32390) ;
- CQP manager d'équipe commerciale itinérante en commerces de gros (RNCP 29566) ;
- CQP manager d'équipe commerciale sédentaire en commerces de gros (RNCP 29567) ;
- CQP responsable d'unité commerciale en commerces de gros (RNCP 29568) ;
- CQP chef d'équipe logistique en commerces de gros (RNCP 32386) ;
- CQP manager logistique en commerces de gros (RNCP 32387) ;
- titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur porteur (RNCP 1884) ;
- titre professionnel conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger (RNCP 34150).

Article 5 : Financement du dispositif

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en oeuvre dont le montant est fixé par la SPP Commerces de gros, à l'initiative de la CPNEFP de la branche.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le Conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP Commerces de gros, à l'initiative de la CPNEFP de la branche.

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Article 6 : Règles de mise en oeuvre

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises et aux salariés les règles de mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») et, notamment :

- la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire, précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche ;
- l'organisation de la formation dans le respect du principe de l'alternance entre formation et exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- la désignation obligatoire d'un tuteur ;
- la possibilité d'organiser, pour tout ou partie, la formation en dehors du temps de travail, dans les limites posées par la loi, soit 30 heures par salarié et par an ou 2 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Article 7 : Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Compte tenu de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation au 1er janvier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les dispositions figurant à l'article 6.2 de l'accord du 11 mai 2016 sont abrogées.

Article 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent au ministère l'extension sans délai du présent accord.

Fait à Paris, le 21 janvier 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

AVENANT N° 2 DU 4 NOVEMBRE 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

[Avenant étendu par arrêté du 18 février 2021 – JO du 19 février 2021.]

Préambule

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 3 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros n°3044, afin d'intégrer dans les certifications éligibles au dispositif le « titre professionnel Manager d'Unité Marchande ».

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er : Certifications professionnelles visées

Les dispositions de l'article 3 « certifications professionnelles visées » de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros n°3044, sont complétées par les dispositions suivantes :

Est ajouté aux certifications mentionnées le **titre professionnel Manager d'Unité Marchande RNCP 32291**.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » est destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle, laquelle doit répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les entreprises des commerces de gros font face à un renforcement sans précédent de leur environnement concurrentiel en raison notamment d'évolutions majeures, lesquelles sont à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans la fonction commerciale.

Pour faire face à ces évolutions, les entreprises tendent à renforcer leurs stratégies de différenciation, notamment au travers du développement de leur offre de services et de la recherche d'innovation. Cette offre de services et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales.

Ainsi le rôle des managers commerciaux est indispensable, ceux-ci sont en première ligne pour porter les transformations à l'oeuvre dans les entreprises, donner du sens aux évolutions organisationnelles et faciliter l'appropriation des outils digitaux.

Jusqu'ici essentiellement légitimés par leurs compétences techniques et très fortement mobilisés par des activités de traitement et de transmission de l'information, les managers commerciaux veulent leur positionnement et leur rôle évoluer. Le déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité a permis aux professionnels de la force de vente d'être plus autonomes en matière de recherche d'informations sur les clients, sur les produits ainsi que sur le suivi de leurs performances commerciales.

Par conséquent, les besoins en compétences des managers commerciaux s'orientent aujourd'hui vers des compétences de recrutement et d'intégration de collaborateur, d'animation d'équipe, d'accompagnement de chaque membre de l'équipe commerciale dans l'optimisation de ses actions. Les managers commerciaux sont également sollicités pour développer la culture numérique de leurs équipes, dans une logique d'accompagnement du changement via l'utilisation des outils numériques.

En s'appuyant sur l'équipe et afin de maintenir la continuité du parcours client, les managers commerciaux entretiennent et développent l'aspect marchand en tenant compte de l'offre produits et des modes de consommation des clients en perpétuelle évolution.

Enfin, les managers commerciaux étant directement chargés du pilotage commercial d'un périmètre donné (secteur géographique, marché, unité marchande), ils doivent, à l'image des professionnels de la force de vente, exploiter des indicateurs de performance de plus en plus fins.

Pour ce faire, il est proposé par le biais de l'organisme de formation AFCODMA, la formation ECFA (Ecole de Commerce de la Filière Automobile) qui prépare au titre professionnel « Manager d'unité marchande RNCP 32291 », formation pouvant donc être suivie dans le cadre du dispositif Pro-A.

On retrouve dans le cadre du titre Manager d'unité marchande les blocs de compétences suivants :

1) Développer la dynamique commerciale de l'unité marchande dans un environnement omnicanal :

Gérer l'approvisionnement de l'unité marchande, piloter l'offre produits de l'unité marchande, réaliser le merchandising de l'unité marchande, développer les ventes de services et de produits de l'unité marchande en prenant en compte le parcours d'achat omnicanal.

2) Optimiser la performance économique et la rentabilité financière de l'unité marchande :

Etablir les prévisions économiques et financières de l'unité marchande.

Analyser les résultats économiques, financiers et bâtir les plans d'actions pour atteindre les objectifs de l'unité marchande.

3) Manager l'équipe de l'unité marchande :

Recruter et intégrer un collaborateur de l'unité marchande, planifier et coordonner l'activité de l'équipe de l'unité marchande, accompagner la performance individuelle, animer l'équipe de l'unité marchande, conduire et animer un projet de l'unité marchande.

Mettre en oeuvre les mesures de prévention, respecter et faire respecter les règles de sûreté, santé et sécurité au travail, transmettre les consignes oralement et par écrit, utiliser les outils numériques et les applicatifs de gestion de l'unité marchande, réaliser une veille sur les produits et services en lien avec l'activité de l'unité marchande.

L'accès aux onze certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance dans la branche des commerces de gros peut s'effectuer dans le cadre d'un parcours de formation en alternance et/ou dans le cadre d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2 : Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 : Révision

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté d'extension du 18 février 2021).]*

Article 4 : Publicité et date d'effet

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi. Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

Fait à Paris, le 4 novembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération Nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires (CFE CGC AGRO) ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

ACCORD DU 24 JANVIER 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

[Accord non étendu à ce jour. Il entre en vigueur le 8 mars 2023, à l'exception des dispositions de l'article 6.2 qui entreront en vigueur le premier jour du mois suivant l'extension.]

PRÉAMBULE

Le présent accord révisé et complète les dispositions de l'accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux de la branche estiment nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié d'actualiser ses connaissances et ses compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale des salariés et de développement professionnel mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de renforcement de leur croissance.

En effet, dans des secteurs en forte évolution, les entreprises de la branche des commerces de gros doivent perpétuellement s'adapter afin de maintenir leur compétitivité et innover. Elles doivent favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cette adaptation de leurs salariés permet de répondre aux enjeux législatifs, réglementaires, environnementaux, économiques, numériques, technologiques, organisationnels dont ils font l'objet. *[Etude sur les métiers : repérage des évolutions sectorielles et analyse de leurs impacts sur les activités des entreprises et des salariés (2017).]*

Les partenaires sociaux entendent, par la conclusion de cet accord, poursuivre les différentes actions engagées dans la branche en faveur du développement de la formation professionnelle et réaffirment au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche les objectifs suivants :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle et de progresser d'un niveau de qualification, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la Pro-A et/ou de la mise en oeuvre du compte personnel de formation ;
- poursuivre la politique de certification et de professionnalisation mise en place dans la branche tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en poste ;
- favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi ;
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2 : Opérateur de compétences

Les parties signataires rappellent que l'OPCO AKTO (ci-après OPCO) est devenu par arrêté du 29 mars 2019 l'opérateur de compétences des entreprises de la branche des commerces de gros n° 3044 (IDCC 573).

Ses missions sont notamment :

- d'apporter un appui technique à la branche afin de construire et déployer sa politique de formation à travers :
- l'établissement d'une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ainsi que d'une GPEC territoriale ;
- la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- la détermination des critères de financement des dispositifs d'alternance ;
- l'élaboration de certifications professionnelles de branche ;
- de financer les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), conformément aux niveaux de prise en charge définis par la branche ;
- de financer les dossiers de formation professionnelle notamment concernant les entreprises de moins de 50 salariés ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, afin de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins de développement de compétences et de qualification, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail notamment concevoir et déployer toute solution d'innovation pédagogique auprès des entreprises, en favorisant l'appropriation de ces nouveaux outils par les salariés. Recourir aux nouvelles approches pédagogiques pour lever les freins à l'emploi et à la formation professionnelle en particulier vis-à-vis des salariés les moins qualifiés ou touchés par un handicap ;
- d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences, des certifications et formations associées.

CHAPITRE 1 - LES INSTANCES PARITAIRES RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 3 : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Les parties signataires rappellent les dispositions issues de l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP et les révisent comme suit :

3.1. Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaire et suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

3.2. Missions

La commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre ; dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes dans une entreprise ;
- mettre en oeuvre une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche sur laquelle les entreprises et les partenaires sociaux pourront s'appuyer ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptations professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de définir les priorités en matière de formation professionnelle, de valider et délivrer les certificats de qualification professionnelle ;
- de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle. La commission est consultée préalablement à la conclusion d'un contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle. Dans ce cas, elle désigne des représentants au comité de pilotage, et est informée des conclusions de cette étude et décide des actions à mener ;
- d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements ou de conventions de développement de la formation entre l'Etat, les régions et les professions concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

Dans le cadre de ses différentes missions, la CPNEFP peut s'appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers, intégré au département Etudes et prospective de l'OPCO.

3.3. Réunions

La commission devra se réunir au moins trois fois par an. Elle se réunira sur convocation de la présidence ou sur demande d'un tiers au moins des membres d'un collège dans un délai compris entre le 15e et le 30e jour avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNEFP.

Tout point à l'ordre du jour peut faire l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vote sauf s'ils remplacent un membre titulaire. A cette occasion, les suppléants bénéficient des mêmes droits et pouvoirs que les membres titulaires.

Les suppléants reçoivent automatiquement et en même temps copies des convocations aux réunions et des documents qui sont envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titulaire et du suppléant, le membre de la CPNEFP peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salariés sont régis par l'article 8 de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les pouvoirs sont nominatifs. Le nombre de pouvoirs par personne est limité à un.

La présence des 3/5 des membres titulaires ou représentés de chaque collège est requise pour la validité des délibérations ou des votes sous réserve de la parité statutaire des collèges.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, puis proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et/ou d'interprétation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

3.4. Fonctionnement

Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges ;
- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils seront remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

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

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la CPPNI des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Article 4 : Section paritaire professionnelle (SPP)

Les règles de fonctionnement et les missions de la SPP sont celles définies par l'OPCO.

CHAPITRE 2 - INSERTION DANS L'EMPLOI ET ALTERNANCE

Article 5 : Contrat de professionnalisation

5.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi que des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

Enfin, il est rappelé que l'employeur et le salarié peuvent, par le biais d'un contrat de professionnalisation expérimental temporaire prévu par loi, définir avec l'appui de l'OPCO un parcours de formation sur mesure. Les compétences spécifiques à acquérir, définies dans ce cadre, peuvent correspondre à un ou plusieurs blocs de compétences des certifications professionnelles.

5.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- soit aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus à la date de signature du contrat sans qualification professionnelle et à celles qui veulent compléter leur formation initiale ;
- soit aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

- soit aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour les adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

5.3. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée minimale comprise entre 6 à 12 mois est établi par écrit. Il fait l'objet :

- soit d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- soit d'un contrat à durée déterminée.

La durée du contrat (dans le cadre d'un CDD, renouvellement inclus) ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un CDI) peut être allongée jusqu'à :

- 24 mois lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;
- à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire de diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCO, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Enfin, il est rappelé que pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise dans les conditions définies à l'article 17 du présent accord.

5.4. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Article 6 : Contrat d'apprentissage

Les parties signataires déclarent que l'apprentissage doit continuer à être un facteur d'intégration et un moyen pour former aux métiers des commerces de gros. A cet effet, ils souhaitent par le présent accord promouvoir ce dispositif auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

6.1. Caractéristique du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou à durée indéterminée entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Il est rappelé qu'un salarié déjà en contrat de travail à durée indéterminée peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Dans ce cas, son contrat est suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins jusqu'à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Il est à noter que des dérogations sont prévues à la limite d'âge de 29 ans en vertu des articles L. 6222-2 et D. 6222-1 du code du travail notamment s'agissant des apprentis en situation de handicap.

La qualification visée par la formation doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il peut s'agir :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ;
- d'un ou plusieurs titres d'ingénieurs ;
- d'un ou plusieurs titres homologués.

L'employeur doit assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en relation avec le référentiel de certification.

6.2. Conditions d'emploi et de rémunération [Les dispositions de cet article entreront en vigueur le premier jour du mois suivant l'extension de l'accord.]

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. A ce titre, il est soumis à la même réglementation relative au droit du travail que les autres salariés et bénéficie de l'ensemble des dispositions qui leur sont applicables si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

En revanche, s'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler, sauf dérogations prévues par la loi :

- plus de 8 heures par jour ;
- plus de 35 heures par semaine ;
- de nuit ;
- le dimanche ;
- les jours fériés.

De plus, il est rappelé qu'il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Il est également rappelé que l'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention effectuée dans les deux mois suivant son embauche qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention doit obligatoirement avoir lieu avant son embauche.

Le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif. Pour le temps restant, l'apprenti suit sa formation pratique en entreprise.

Le total du temps consacré d'une part, au travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne doit pas excéder l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et doit respecter les durées de repos journaliers et hebdomadaires.

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de son ancienneté dans le contrat. Elle est fixée comme suit :

AGE DE L'APPRENTI	1RE ANNÉE	2E ANNÉE	3E ANNÉE
16 à 17 ans	28 % du SMIC	40 % du SMIC	56 % du SMIC
18 à 20 ans	44 % du SMIC	52 % du SMIC	68 % du SMIC
21 à 25 ans	54 % du SMIC *	62 % du SMIC *	79 % du SMIC *
26 ans et plu	100 % du SMIC *		
*Ou du minimum conventionnel s'il est supérieur.			

6.3. Maître d'apprentissage

L'employeur a l'obligation de désigner un maître d'apprentissage. Celui-ci est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA). A cet effet, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage doit être volontaire, majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles définies par la loi.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation, dans la mesure du possible certifiante ou qualifiante, lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Il est rappelé que les compétences nécessaires peuvent être suivies dans le cadre d'une certification spécifique.

A ce titre, il est rappelé que la branche peut définir annuellement dans le cadre de la SPP des critères de prise en charge spécifiques pour les formations des maîtres d'apprentissage.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (redoublement).

Les entreprises sont invitées à valoriser l'engagement des maîtres d'apprentissage selon des modalités librement fixées par celles-ci (à titre d'exemples, ces modalités pourraient prendre la forme d'une prise en compte de la fonction tutorale dans le cadre des entretiens d'évaluation, d'une valorisation financière du tutorat, d'un suivi renforcé de la charge de travail du tuteur de manière à lui dégager du temps pour ses missions de tutorat, d'une formation certifiante ou qualifiante des maîtres d'apprentissage ou de tuteurs, etc.).

6.4. Prise en charge des coûts de formation des contrats d'apprentissage et modalités de leur transmission à l'OPCO

La prise en charge des coûts de formation en apprentissage est assurée par l'OPCO selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la CPNEFP de la branche et conforme aux exigences de France compétences.

Le contrat d'apprentissage, est transmis par l'employeur à l'OPCO dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

6.5. Suivi de l'apprentissage

Un bilan annuel est réalisé par l'OPCO auprès de la CPNEFP.

Article 7 : Pro-A

Les partenaires sociaux rappellent que suite, à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a été instauré le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), qui remplace la période de professionnalisation, et dont l'objectif est de faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

Les certifications et les salariés éligibles à ce dispositif ont été définis par un accord étendu du 21 janvier 2020, puis par deux avenants en date du 22 septembre et du 4 novembre 2020.

A ce titre, il est rappelé que les partenaires sociaux ont voulu cibler les certifications de branche.

Les partenaires sociaux ont étendu le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes.

Article 8 : Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi est un dispositif qui permet de former un demandeur d'emploi dans la perspective d'une embauche et ainsi à des personnes inscrites à Pôle emploi d'acquérir à travers une formation des compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement identifié.

Durant la formation, le demandeur d'emploi acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle et n'est pas considéré, sur cette période, comme salarié de la structure qui souhaite l'embaucher.

Selon les cas, ce besoin de recrutement peut être identifié au niveau d'une branche (POE Collective) ou exprimé par une entreprise (POE Individuelle).

S'agissant de la POEI, les partenaires sociaux rappellent que la branche s'est engagée depuis 2 ans dans l'expérimentation dite POEI « tiers de confiance ». Cette expérimentation lancée par la DGEFP, pôle emploi ainsi que les OPCO vise à déléguer aux OPCO et en l'occurrence à AKTO l'instruction et la validation de projets de POEI portés par les entreprises.

L'objectif de cette expérimentation est de :

- améliorer la connaissance et la mobilisation de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) par les entreprises ;
- inciter à la mise en place de collaborations entre l'OPCO et les directions territoriales de Pôle emploi.

Dans le cadre d'une POEI, Pôle emploi conclut avec l'entreprise une « convention POEI ».

CHAPITRE 3 - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 9 : Compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1er janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le compte est intégré au compte personnel d'activité (CPA).

Le compte personnel de formation (CPF) est comptabilisé en euros. Il est mobilisé à l'initiative de son titulaire afin de suivre une action de formation.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte personnel de formation sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce service dématérialisé permet au salarié de connaître, en temps réel, le montant de ses droits acquis et l'identification des formations éligibles. Le salarié peut notamment y créer son dossier de demande de formation, s'inscrire, payer sa formation et avoir accès à des renseignements sur les actions de formations proposées.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF est organisé dans les conditions suivantes :

9.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Depuis le 1er janvier 2019, un salarié effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, voit créditer son CPF de 500 € par année de travail. Ce crédit s'opère dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Pour les salariés à temps partiel travaillant moins qu'un mi-temps ou ceux travaillant sur l'année moins de la moitié de la durée à temps plein, les droits sont proratisés en fonction de la durée de travail effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Les salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en jours, ont un nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF. Ce nombre est égal au nombre de jours de leur forfait fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Enfin, un crédit majoré est également prévu pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi : une majoration de 300 € s'ajoute au montant annuel alimentant le CPF dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

9.2. Abondement du CPF

9.2.1. Abondements en droits complémentaires du CPF

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte ou aux plafonds respectivement mentionnés aux articles L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du code du travail, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- le titulaire lui-même ;
- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- le Pôle emploi (s'il est demandeur d'emploi) ;
- un OPCO ;
- l'État ;
- les régions ;
- l'UNEDIC ;
- l'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gestion du compte professionnel de prévention, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles en application de l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Cet abondement complémentaire est réalisé, selon les conditions fixées par décret, en déduction de la participation du titulaire du CPF, lorsque cette dernière est exigée par la loi.

Les entreprises sont invitées à abonder le CPF des salariés dans le cadre de la certification CLÉA.

Dans le cadre d'une concertation entre le salarié et l'entreprise ou entre l'entreprise et les représentants du personnel, un abondement supplémentaire spécifique peut intervenir lorsque l'utilisation du CPF répond à la fois aux besoins de compétences exprimés et aux besoins de l'entreprise.

9.3. Actions de formation éligibles

Sont éligibles au CPF, directement et sans autre condition, les actions de formation permettant d'acquérir par :

- un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une certification ou une habilitation inscrite au répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- une attestation de validation de blocs de compétences ;
- les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

9.4. Mise en oeuvre du CPF

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur, avec l'accord du salarié ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Article 10 : CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il se substitue au congé individuel de formation (CIF).

Le salarié doit bénéficier d'une action de positionnement préalable, réalisé à titre gratuit par l'organisme de formation susceptible de réaliser l'action de formation. Celle-ci vise à identifier les acquis professionnels pour adapter, le cas échéant, la durée du parcours de formation proposé.

Le projet de transition professionnelle du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (cf. article 20). Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs.

La demande de congé doit être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois ou s'il s'agit d'une action de formation à temps partiel quelle que soit sa durée.

L'employeur informe le salarié, par écrit, de sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

Il peut demander un report du congé, dans la limite de 9 mois, après consultation du Comité Social et économique, soit lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise soit en cas de dépassement du pourcentage réglementaire d'absences simultanées.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Pour mobiliser son compte, le salarié doit faire valider son projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), baptisée association « Transition Pro » (ATpro).

L'association « Transition Pro » mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié et prend en charge :

- les frais pédagogiques liés à la réalisation de l'action ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération du salarié, dans les conditions prévues par décret, et les cotisations sociales afférentes.

Le bénéficiaire du congé remet à l'employeur (ou à l'association « transition Pro » dans les entreprises de moins de 50 salariés) chaque fin mois les justificatifs de son assiduité.

Les règles relatives à la rémunération pendant le congé sont fixées par le code du travail.

Son absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congé et ceux qui tiennent à son ancienneté dans l'entreprise.

Article 11 : Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Depuis plus de 10 ans la branche des commerces de gros s'est fortement investie dans la création de CQP.

Les partenaires sociaux des commerces de gros ont souhaité par ce biais apporter une réponse pratique aux problématiques d'emploi et de compétences dans la branche.

Les 8 CQP des commerces de gros attestent de la maîtrise par un salarié des compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice des métiers suivants :

- 3 CQP dans le domaine de la vente :
 - CQP « Vente sur site » ;
 - CQP « Relation commerciale à distance » ;
 - CQP « Vente itinérante ».
- 3 CQP dans le domaine du management commercial :
 - CQP « Responsable d'unité commerciale » ;
 - CQP « Manager d'équipe sédentaire » ;
 - CQP « Manager d'équipe itinérante ».
- 2 CQP dans le domaine du management logistique :
 - CQP « Chef d'équipe logistique » ;
 - CQP « Manager logistique ».

Il est précisé que cette liste ne présente pas de caractère exhaustif et pourra être amenée à évoluer, en fonction des travaux menés dans la branche.

Les CQP sont ainsi un outil d'insertion, d'intégration, de progression et de reconnaissance que souhaitent continuer à développer les partenaires sociaux.

Il est rappelé que les entreprises peuvent mettre en oeuvre les CQP dans le cadre du dispositif Pro-A, dans les conditions fixées par l'accord du 21 janvier 2020 et ses avenants

Ils constituent pour les partenaires sociaux des commerces de gros une priorité. À ce titre, les entreprises et les salariés de la branche sont incitées à y recourir.

Article 12 : Nouvelles modalités de formation

12.1. AFEST (Actions de formation en situation de travail)

L'article L. 6313-2 du code du travail définit l'action de formation en situation de travail (AFEST) comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il peut être réalisé en tout ou partie à distance. Il peut également être réalisé en situation de travail. ».

L'AFEST est donc un parcours pédagogique qui permet d'acquérir de nouvelles compétences en situation concrète. Ce dispositif permet une alternative efficace dans le champ de la formation professionnelle aux modalités classiques. Elle permet notamment de développer des compétences adaptées à chaque entreprise pour lesquelles les formations externes n'existent pas ou peu. Elle répond également aux attentes de salariés qui privilégient l'acquisition de connaissance par l'action.

Une première partie de la formation s'effectue sur le terrain de manière active. Une deuxième partie, détachée de la mise en situation, s'oriente plutôt sur la réflexion. Le bénéficiaire peut, dans cette seconde phase, prendre du recul sur sa pratique.

La mise en oeuvre d'une action de formation réalisée en situation de travail doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail en amont par le formateur pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la réalisation d'une phase de réflexives ;
- l'évaluation des acquis du bénéficiaire.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

Il est rappelé que l'OPCO développe un outillage pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation.

La branche a défini dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés des critères de financement spécifiques s'agissant des actions de formation en situation de travail.

12.2. Formations ouvertes à distance (FOAD)

Une action de formation continue peut se réaliser en tout ou partie à distance, voire en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement pédagogique. Cette possibilité est soumise à des exigences particulières concernant le programme de formation, les modalités de mise en oeuvre de la formation et les justificatifs permettant d'établir l'assiduité du stagiaire.

Toutes les actions de formation professionnelle sont 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 oeuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Dans le cas où la formation se déroule en tout ou partie à distance, le programme de formation doit préciser les éléments suivants :

- 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.

Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique mis à disposition du stagiaire sont précisés au sein du programme de formation.

Ils doivent comprendre, notamment :

- les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;
- les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

12.3. Formations internes

La formation est dite « interne » lorsque l'entreprise en assure elle-même la conception et la réalisation.

A ce titre, les entreprises peuvent créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation.

Les organismes de formation doivent être déclarés et certifiés selon la réglementation en vigueur.

Article 13 : Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La VAE pourra également permettre d'acquérir un bloc de compétences d'une certification.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de maximum 48 heures par session de validation ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en oeuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou de la Pro-A dans les conditions définies par la SPP.

Article 14 : Stages en entreprises

Le stage doit faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet

d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord, l'entreprise :

- remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

A ce titre, l'entreprise doit nommer un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage ;

- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire perçoit une gratification dont le montant est fixé par la loi.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

Les entreprises dotées d'un CSE doivent le consulter au moins une fois par an ou plus régulièrement si nécessaire sur les conditions d'accueil en stage dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE à travers la base de données économiques et sociales, les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

CHAPITRE 4 - OUTILS DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 15 : Plan de développement des compétences

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de formation est devenu le « plan de développement des compétences ».

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ;
- l'obligation de formation générale à la sécurité.

Le plan de développement des compétences lui permet de recenser l'ensemble des actions de formation continue qu'il met en place pour ses salariés. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de plan de développement des compétences (notamment s'agissant des catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan est consacré en priorité) (article L. 2312-24 du code du travail).

Selon l'article L. 6313-2 du code du travail, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Le plan de développement des compétences est établi par l'employeur. Il tient compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et en qualifications identifiées par exemple lors des entretiens professionnels.

2 types d'actions de formation existent :

- actions de formation obligatoires : il s'agit d'actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation consistent à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

- actions de formation, dites non obligatoires : ces actions consistent à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif Pro-A, les actions de formation non obligatoires peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 2% du forfait. Les partenaires sociaux décident que les actions de formation non obligatoires effectuées hors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et à la demande de l'employeur dans le cadre du plan sont considérées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées comme tel.

Article 16 : Entretien professionnel

Introduit en 2014, l'entretien professionnel a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ainsi que leur employabilité tout au long de leur carrière. Cet entretien est donc l'occasion de faire un point sur le parcours professionnel du salarié, d'identifier ses besoins en formation sur son poste actuel et envisager les évolutions possibles en termes de qualifications et d'emploi et les moyens de formation associés.

Cet entretien comporte également des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le salarié est informé de la date de l'entretien dans un délai suffisant afin de lui permettre de le préparer au mieux.

Le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et du présent accord de trois entretiens professionnels avec son employeur dont un portant sur « l'état des lieux » à réaliser à l'issue de la période légale (actuellement de 6 ans).

Cet entretien professionnel est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur doit :

- pour les salariés en situation de handicap ;
- pour les salariés menacés par les évolutions économiques et technologiques,

organiser selon les modalités fixées par l'entreprise un entretien professionnel tous les ans s'ils en font la demande écrite.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un « congé de proche aidant », d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

A l'issue d'un mandat syndical, il est rappelé que l'entretien professionnel est proposé par l'employeur :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels 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 ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il apparaît, lors de l'entretien professionnel d'état des lieux, que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, un abondement de son CPF de 3 000 € est prévu.

Il est rappelé que dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE doit recevoir des informations sur la mise en oeuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Il est rappelé que l'OPCO met à la disposition des entreprises et des salariés un certain nombre d'outils.

Article 17 : Tutorat

Sans préjudice des dispositions spécifiques au maître d'apprentissage prévues par l'article 8, les dispositions du présent article visent les salariés qui accompagnent les titulaires d'un contrat de professionnalisation ainsi que les titulaires d'une Pro-A.

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider pendant la durée de l'action ;
- de veiller au respect de son emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, à travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation.

L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, ni à son évolution professionnelle, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps.

Article 18 : Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenues, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'établissement de leur passeport formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Article 19 : Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé, nécessairement externe à l'entreprise.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps de travail.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il donne lieu à la rédaction d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux signataires leurs principales obligations respectives (durée, période de réalisation, remise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de consentir au bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, ni un frein à une éventuelle évolution professionnelle.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Article 20 : Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences sur appel d'offres, pour une durée de 4 ans.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé.

À ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en oeuvre de son projet.

S'il le souhaite, il bénéficie d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 22 : Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution des dispositifs visés dans le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir des négociations sur lesdits dispositifs. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'article 6.2 s'appliquent pour toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des commerces de gros, le premier jour du mois suivant l'extension du présent accord.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2023.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération des grossistes de France (CGF).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;
Fédération des services CFDT (FS CFDT).

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

AVENANT DU 27 OCTOBRE 2003 Relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle technico-commercial en thermique du bâtiment

[Texte étendu par arrêté du 10 mai 2004.]

Article 1er : Objectifs généraux du CQP

Le secteur des entreprises de négoce en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation est confronté à un problème de recrutement de technico-commerciaux spécialisés notamment :

- dans l'ingénierie d'équipement en thermique du bâtiment ;
- dans la vente de matériels ou de services en thermique du bâtiment.

En effet, il n'existe pas de formation adaptée, à la fois technique et commerciale, permettant de satisfaire les besoins de la profession.

1.1. Objets professionnels

Etre capable de :

En connaissance métier :

- conseiller la clientèle, animer et coordonner des projets, organiser un service après-vente, gérer un point de vente de matériels ou de services dans la spécialité.

En connaissance commerciale et technique :

- posséder les techniques nécessaires :
- à la contractualisation d'affaires (droit commercial, gestion comptable et financière) pouvant intéresser la vente d'équipements ou d'installations destinés à des usages professionnels ou particuliers ;
- à la vente de produits techniques ou de services ;
- posséder les méthodes et outils en marketing opérationnel, en gestion commerciale et vente.

En utilisation des moyens d'information et d'organisation :

- développer le travail de groupe, l'animation, la conduite de projets, l'implication du personnel ;
- conduire et organiser une base de données d'information commerciale.

1.2. Compétences recherchées

Compétences communes aux deux orientations, savoir :

- finaliser une négociation de vente ;
- dialoguer avec des clients ou fournisseurs ;
- rédiger des rapports commerciaux ou techniques ;
- conduire les équipes et animer des réunions ;
- organiser, animer et contrôler l'activité d'une ligne de produits ;
- utiliser les principaux logiciels de bureautique, commerciaux et techniques ;
- développer une communication commerciale.

Compétences spécifiques à chaque champ d'activité :

TECHNICO-COMMERCIAL EN INGÉNIERIE d'équipements en thermique du bâtiment (option 1)	TECHNICO-COMMERCIAL EN VENTE de matériels ou de services en thermique du bâtiment (option 2)
Promouvoir et vendre des produits industriels.	Effectuer un bilan énergétique simple d'un bâtiment.
Traiter les appels d'offre et proposer des solutions techniques.	Dimensionner et sélectionner un matériel thermique dans le catalogue d'un fabricant.
Conclure une vente de produits industriels sur le plan commercial et contractuel : définir les délais, coûts, quantités, conditions, garanties...	Connaître le principe de fonctionnement d'un traitement d'air.
Entretenir une relation commerciale durable et de qualité entre l'entreprise et ses clients.	Dimensionner un réseau hydraulique,
Assurer le bon suivi de la clientèle avec des outils tels que gestion de fichiers, organisation de tournées...	Conseiller et orienter un client sur le choix de produits techniques et catalogués.
Faire remonter les informations recueillies sur le terrain auprès des responsables de l'entreprise.	Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de climatisation d'un bâtiment.
Etablir un plan d'action commerciale pour améliorer la compétitivité et trouver de nouveaux marchés.	Gérer les stocks de matériels thermiques et organiser leur approvisionnement.
Négocier les conditions d'achat avec ses fournisseurs	Le candidat devra acquérir les compétences nécessaires à la vente de services liés aux technologies de la thermique et de l'énergétique.

Article 2 : Publics concernés

Jeunes de moins de 26 ans, titulaires du DUT de génie thermique et énergie, ou du DUT technico-commercial, ou d'un titre ou diplôme national équivalent (exemples : BTS énergie froid et environnement, BTS action commerciale) ;

Demandeurs d'emplois dans le cadre d'un contrat de qualification adulte.

Salariés ayant une expérience professionnelle suffisante de 3 années d'expérience minimum :

- soit dans les techniques de vente ;
- soit dans les techniques de dimensionnement et/ou d'installation de matériel de thermique du bâtiment (chauffage et climatisation),

dans le cadre du plan de formation notamment du capital temps-formation (CTF).

Article 3 : Organisation de la formation

3.1. Formalités d'inscription

Le candidat au CQP devra renseigner la fiche d'inscription (annexe I) au certificat de qualification professionnelle : « technico-commercial » et l'avoir transmise à la chambre régionale de la fédération signataire, sous le contrôle de cette dernière, pour acceptation 6 mois calendaires avant sa présentation d'inscription.

3.2. Types de contrats

3.2.1. Contrat en alternance.

Cette formation peut s'effectuer sous contrat d'alternance avec une entreprise, sous forme de contrat de qualification.

Le contrat de travail est signé pour une année et comporte 15 semaines de cours de formation. Ces 2 contrats de travail permettent aux alternants d'acquérir une expérience professionnelle validée.

Dans le cadre du contrat de qualification les alternants peuvent obtenir le CQP « technico-commercial en thermique du bâtiment » de la branche.

Le contrat de qualification

La formation peut s'effectuer sous contrat de qualification. Le contrat de qualification est un contrat de travail en alternance qui permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, référencée par la branche professionnelle.

Il est validé par la DDTEFP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), du département d'appartenance de l'entreprise dans un délai de 30 jours qui suit l'embauche.

L'entreprise doit désigner un tuteur en fonction de ses compétences professionnelles permettant d'aider l'alternant à l'établissement de son projet.

La fédération signataire prend en considération le niveau de formation des alternants et accepte la mise en place des dispositions suivantes :

- le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal au SMIC à l'issue du 6e mois de la formation ;
- le contrat de travail, qui pourra être proposé aux alternants à la fin de leur formation, ne comportera pas de période d'essai.

3.2.2. En formation continue.

Cette formation peut s'effectuer sous le statut de la formation continue dans le cadre du plan de formation.

3.3. Les centres de formation

Les centres de formation pour l'acquisition des connaissances techniques et commerciales seront habilités par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Sont d'ores et déjà habilités les centres suivants :

- le département génie thermique et énergie de l'IUT 1 de Grenoble ;

- le département technico-commercial de l'IUT 2 de Grenoble ;
- le lycée Maximilien-Perret d'Alfortville (Gefen).

Article 4 : Durée et contenu de la formation

4.1. Durée de la formation

La durée de la formation est de 410 heures réparties sur 15 semaines réparties en 3 périodes.

4.2. Contenu de la formation

Le contenu du programme de formation dispensée est porté en annexe II.

Article 5 : Conditions d'obtention du CQP

5.1. Evaluation de la compétence professionnelle

5.1.1. Critères d'évaluation des compétences professionnelles

CONTENU DES CRITÈRES	ÉVALUATIONS	COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
Par l'entreprise : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles).	40 points	Qui évaluera notamment : <ul style="list-style-type: none"> - les compétences acquises ; - la qualité du travail fourni par le candidat ; - ses capacités d'adaptation ; - ses capacités à prendre des initiatives et à anticiper ; - ses qualités relationnelles.
Du rapport (20 à 30 pages) : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation du rapport).	30 points	Développement d'un projet commercial pouvant aborder les points suivants : <ul style="list-style-type: none"> - étude du marché des produits ; - de la distribution, de l'image et de la notoriété ; - de la concurrence, de l'amélioration de processus, etc.

<p>De la soutenance (40 minutes) : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation de la soutenance).</p>	<p>30 points</p>	<p>Exposé du projet où seraient évalués les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- maîtrise du sujet et de la communication ;- qualité des réponses aux membres du jury ;- capacité à l'autocritique du travail fourni.
---	------------------	--

5.1.2. Choix, présentation et soutenance du mémoire.

Choix du sujet de mémoire

Le sujet de mémoire sera proposé par le candidat en accord avec le chef d'entreprise et l'équipe pédagogique.

Les centres de formation fixeront :

- les modalités d'élaboration du mémoire ;
- les date et lieu du dépôt du mémoire (en 5 exemplaires).
- les date et lieu de la soutenance.

Présentation du mémoire

Le mémoire doit refléter l'acquisition des compétences acquises en situation de travail et en formation dans les domaines du technique, du commerce, du marketing et de la gestion.

Le mémoire doit comprendre entre 20 et 30 pages, hors annexes :

- résumé synthétique du projet ;
- remerciements ;
- introduction : motivation du choix du sujet ;
- présentation de l'entreprise : identité, activités, chiffres clés, produits...
- présentation du projet et réalisation de sa conduite ;
- synthèse et degré de réalisation ;
- conclusion :
- suites envisagées ;
- analyse personnelle ;
- annexes.

Modalités de soutenance du mémoire

La soutenance du mémoire concerne le développement du projet dans ses points forts, mais en aucun cas la répétition orale du mémoire écrit.

- introduction (2 minutes) :
- saluer le jury ;
- se présenter en citant sa formation et ses expériences professionnelles ;
- présentation succincte de l'entreprise (3 minutes) ;
- exposé du mémoire (15 minutes) :
- positionner le thème exposé par rapport à l'ensemble du projet ;
- conclusion (5 minutes) :
- un bilan sur les objectifs atteints et non atteints ;
- les apports pour l'entreprise et pour vous ;
- les résultats économiques et humains ;
- questions-réponses du jury (15 minutes) ;
- délibération du jury (10 minutes).

Rôle du tuteur

Le tuteur aura reçu une formation spécifique à sa fonction, notamment sur des aspects pédagogiques. Il validera chaque étape de la progression dans la réalisation du mémoire choisi.

Son rôle :

- vérifie l'adéquation du thème retenu avec la préoccupation de l'entreprise ;
- guide dans l'analyse technique et économique du problème traité ;
- aide à choisir les indicateurs les plus pertinents ;
- veille à l'organisation des idées, à la structuration du travail ;
- valide les solutions retenues et le réalisme du plan d'action ;
- s'assure que la rédaction du mémoire répond aux exigences de l'entreprise ;
- aide à l'obtention des informations nécessaires.

5.2. Evaluation des connaissances techniques et commerciales

Des épreuves écrites évaluant le niveau des connaissances, dans les domaines techniques et commerciaux, acquises soit par formation, soit par expérience professionnelle, permettront de juger les aptitudes à utiliser des outils pertinents permettant la résolution de cas concrets en entreprise.

Champs des connaissances attendues

Connaissances pour tout public

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances métier.	Management.	Savoir conduire des équipes et gérer les conflits	20	
		Animer les réunions et conduire les entretiens.		
	Droit des affaires.	Savoir finaliser de manière contractuelle une négociation vente.	20	20
		Comprendre pour cela le cadre juridique de la négociation contractuelle, les pratiques conventionnelles et sécuriser les engagements des clients.		
	Les nouvelles techniques de vente.	Se familiariser avec les nouvelles techniques de commerce électronique.	20	
		Savoir utiliser les réseaux et les architectures clients (serveurs).		

Connaissances pour une personne à profil commercial

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en thermique énergétique.	Thermique du bâtiment	Savoir établir un calcul d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	20	
	Combustions froid et environnement.	Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de refroidissement.	20	20
	Climatisation.	Pouvoir établir un bilan d'un caisson de mouvement de l'air et connaître les différentes architectures.	20	
	Mécanique des fluides	Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	20	

Connaissances pour une personne à profil technicien

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en techniques commerciales.	Communication et négociation vente.	Comprendre l'enjeu de la communication interpersonnelle et institutionnelle.	20	
		Savoir organiser et conduire une négociation.		
		Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections.		
	Marketing opérationnel.	Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale permettant d'optimiser son offre.	20	20
	Gestion et administration commerciale.	Savoir apprécier à travers des indicateurs la performance commerciale et prévoir les ventes.	20	
		Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire.		

La note d'évaluation des connaissances techniques et commerciales est obtenue en effectuant la moyenne du champ connaissances métier et du champ connaissances fondamentales.

5.3. Modalités d'obtention du CQP

5.3.1. Avis de l'instance de validation.

Est créée une instance de validation composée :

- de l'organisme de formation par son équipe pédagogique ;
- du tuteur du jeune en contrat de qualification (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation) ;
- du chef d'entreprise ou son délégataire.

Cette instance émet un avis au jury paritaire national.

L'avis sera mentionné :

- « avec mention » lorsqu'il y aura trois avis favorables ;
- « favorable » lorsqu'il y aura deux avis favorables ;
- « refusé » lorsqu'il n'y aura qu'un avis favorable.

5.3.2. Composition et fonctionnement du jury paritaire national.

Le jury paritaire national est constitué par un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants patronaux.

Le jury paritaire national émet sa proposition au vu de la soutenance du rapport et au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunit :

- les éléments de suivi des différents modules et des évaluations ;
- l'avis de l'instance de validation.

L'obtention définitive du CQP est rendue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), sur proposition du jury paritaire national qui se prononce à la majorité de ses membres.

5.4. Conditions d'admission

Sera déclaré admis le candidat qui aura obtenu :

1. - A l'entreprise d'accueil : une note au moins égale ou supérieure à 24/40 ;
2. - Au mémoire : une note au moins égale ou supérieure à 18/30 ;
3. - A la soutenance : une note au moins égale ou supérieure à 18/30 ;
4. - A l'évaluation des connaissances techniques et commerciales : une moyenne au moins égale ou supérieure à 12/20.

Article 6 : Reconnaissance dans la grille de classification

Cette certification assure à son titulaire une classification :

- au niveau V de la CCN des commerces de gros ;
- ou au niveau VI s'il encadre une équipe telle que définie dans la CCN des commerces de gros n° 3044.

Article 7 : Conditions d'obtention par validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout ou partie du CQP peut être obtenu par la validation des acquis de l'expérience (loi du 17 janvier 2002) après 3 années d'expérience minimum comme technico-commercial sédentaire dans le secteur du négoce de sanitaire-chauffage.

Le jury délivrant le CQP via la VAE est constitué conformément à l'article 4-1 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

Le cas échéant, pour l'obtention intégrale du CQP, une formation peut être proposée au candidat pour l'aider à compléter sa formation et présenter les épreuves du CQP non validées.

Article 8 : Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS).

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC.

ANNEXE I Fiche d'inscription

Certificat de qualification professionnelle

Technico-commercial en :
<input type="radio"/> Ingénierie d'équipement en thermique du bâtiment.
<input type="radio"/> Vente de matériels de services en thermique du bâtiment.
(cocher l'option choisie)

Entreprise	Nom :
	Adresse :
	Tél :
	Fax :
	Mail :
	Activité principale :
	Nombre de salariés :
	Code Naf (code d'activité) :
Projet	Décrire en 10 lignes maximum le projet qui fera l'objet de la rédaction du mémoire :

Décision :		
Acceptée :		
		Date et signature
Refusée :		
Motif :		
.....		
.....		
Date de soutenance	Heure	Lieu

ANNEXE II Modules de la formation proposés par les centres

DOMAINE	MODULE	MATIÈRE	COMPÉTENCES ATTENDUES	HEURES
Compétences fondamentales en gestion et commerce (pour les techniciens de l'industrie)	M 1	Gestion et administration commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir apprécier, à travers des indicateurs, la performance commerciale et prévoir les ventes. - Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire. 	30
	M 2	Comptabilité générale et analytique	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre le système d'information comptable. - Savoir apprécier les grands équilibres financiers et le niveau risque. - Comprendre et pratiquer la décomposition des prix de revient. 	40
	M 3	Communication et négociation vente	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre l'enjeu de la communication interprofessionnelle et institutionnelle. - Savoir organiser et conduire une négociation. - Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections. 	30 30

	M 4	Marketing stratégique	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les déterminants des principales stratégies marketing. - Comprendre comment se construit la décision stratégique. 	30
	M 5 M 6	Marketing opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale permettant d'optimiser son offre. 	30
	M 7	Les fonctions de soutien logistique	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les caractéristiques spécifiques aux marchés industriels en termes d'organisation et de comportement d'achat des clients professionnels. - Comprendre les contraintes d'organisation de fonctionnement des services logistiques en relation avec la fonction commerciale, conditionnant la qualité de l'offre au client. 	30
Compétences fondamentales en thermique énergétique (pour les techniciens du commerce)	M 8	Notions de base en thermique	<ul style="list-style-type: none"> - Pouvoir appréhender un bilan d'énergie et de masse d'un système thermique. 	36
	M 9	Transferts de chaleur	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des modes de transfert de chaleur pour calculer une résistance thermique. 	30
	M 10	Thermique du bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir établir un calcul d'apports ou de déperditions d'un bâtiment. 	34
	M 11	Combustion froid et environnement	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de refroidissement. 	30

	M 12	Climatisation	- Pouvoir établir un bilan d'un caisson de mouvement de l'air et connaître les différentes architectures.	30
	M 13	Mécanique des fluides	- Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	30
	M 14	Choix du matériel en thermique	- Savoir utiliser les catalogues des fabricants ou revendeurs pour faire un choix de matériels.	30
Compétences métier (pour tous)	M 15	Management	- Savoir conduire des équipes et gérer les conflits. - Animer les réunions et conduire les entretiens.	20
	M 16	Droit des affaires	- Savoir finaliser de manière contractuelle une négociation vente. - Comprendre pour cela le cadre juridique de la négociation contractuelle, les pratiques conventionnelles et sécuriser les engagements des clients.	40
	M 17	Les nouvelles techniques de vente	- Se familiariser avec les nouvelles techniques de commerce électronique. - Savoir utiliser les réseaux et les architectures clients (serveurs).	20
	M 18	Anglais commercial et technique	- Pouvoir dialoguer avec les clients étrangers.	20
Compétences de spécialisation (pour les techniciens industriels)	M 19	Technique du bâtiment	- Savoir calculer les déperditions d'un bâtiment et dimensionner le circuit de chauffage.	30

	M 20	Froid et climatisation	- Dimensionner un caisson de climatisation et un groupe frigorifique.	30
	M 21	GTC et GTB Logiciel de thermique	- Avoir les compétences pour établir un cahier des charges d'une gestion technique centralisée ou du bâtiment.	30
(pour les techniciens du commerce)	M 22	Marketing des services - l'organisation de l'offre	- Apprendre à développer une démarche marketing dans l'offre de services aux clients.	30
	M 23	Stratégies d'offres - l'approche - le développement de partenariats La gestion de la qualité	- Savoir optimiser la production de services et arbitrer entre une démarche autonome ou partenariale. - Savoir mesurer la satisfaction client. - Savoir identifier les causes de dysfonctionnement et apporter les actions correctives.	30 30

ANNEXE III**Grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles**

CRITÈRE d'appréciation	1	2	3	4	5
Appréciation générale : Tenue, présentation, civilité, charisme, ponctualité					
Efficacité au travail : Opérationnel, actif, autonome, capacité de travail, rigoureux, persévérant, volontaire					
Compréhension et assimilation : Niveau de connaissances, rapidité à intégrer des éléments nouveaux					
Curiosité d'esprit : Dynamisme, initiative, anticipation					
Coopération : Impliqué, polyvalent, cherche à s'informer					

Relations avec le personnel : Aptitude à communiquer, intégration dans l'entreprise					
Disponibilité : Esprit d'équipe, sollicite du travail, prêt à rendre service					
Relations clientèle :					
Total : /40					

Observations de l'évaluateur :

Grille de critères pour l'évaluation du rapport

CRITÈRE	EXPLICATION	NOTATION
	FORME	
Structurer le dossier	Plan du mémoire, mise en page, qualité de la présentation, proportion dossier/annexes, pertinence du choix des documents, conclusion technique et personnelle,...	5
Exprimer par écrit	Orthographe, syntaxe, vocabulaire, compréhension, clarté,...	5
	FOND	
Positionner le projet.		5
Analyser le projet :		
Raisonner	Fiabilité de l'étude, fil conducteur, mode opératoire, argumentaire, viser des solutions, faire preuve de bon sens, de réflexion,...	
Décider	Savoir faire des choix, pertinences des choix, faire preuve d'initiative, motiver ses choix,...	
Mettre en oeuvre le projet :		5
Organiser	Méthodes employées, prévision d'un plan d'action, hiérarchisation des informations et des tâches, budget, rentabilité escomptée,...	
Réaliser	Agir, mettre en oeuvre, exploiter les moyens mis à disposition,...	
Evaluer	Mesurer l'impact du résultat	
Valider et pérenniser le projet		5
Total : /30		

Grille de critères pour l'évaluation de la soutenance

NIVEAU d'opinion	1	2	3	4	5
Structure de l'exposé, expression orale					
Présentation générale, animation					
Utilisation d'outils de communication et lisibilité des supports visuels					
Gestion du temps imparti					
Logique de l'argumentaire (compréhensibilité, réponse au sujet, explications données)					
Réponses aux questions					
Total :	/30				

Article 1er : Objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros

La branche des commerces de gros, qui compte environ 350 000 salariés, connaît une évolution forte de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la vente, tant dans le cadre de parcours d'intégration aux métiers du commerce interentreprises, que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Conformément aux recommandations figurant dans le paragraphe 3.2 de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros s'inscrivent en complémentarité avec les certifications professionnelles existantes.

Article 2 : Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la vente

La branche des commerces de gros crée trois certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP vente sur site : les commerciaux sur site en commerce de gros accueillent et accompagnent les clients dans leur choix de produits et de services sur un lieu de vente. Ils mettent en valeur des produits sur le lieu de vente, réalisent les encaissements ainsi que les documents supports à la transaction commerciale. Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de connaissance des produits ;

- CQP relation commerciale à distance : les télévendeurs en commerce de gros assurent et développent une relation commerciale à distance, principalement par téléphone. Ils réalisent des activités de vente, de conseil et éventuellement de prospection téléphonique... Ils gèrent les relations clients (suivi des réclamations, relance...) et suivent le dossier client en vue de fidéliser leur clientèle. Ils peuvent intervenir sur un plateau de télévente ou en équipe plus restreinte, en collaboration avec une équipe de vendeurs itinérants (binômes vente / télévente) et les intervenants de la chaîne logistique et doivent suivre l'évolution de la politique commerciale de l'entreprise (nouveaux produits, nouvelles offres promotionnelles...). Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de connaissance des produits ;

- CQP vente itinérante : les commerciaux itinérants en commerce de gros vendent des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels. Ils développent un portefeuille de clientèle, établissent et entretiennent la relation commerciale par des visites régulières. A partir d'une analyse des activités de leurs clients et de l'évolution de ces activités et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospects, identifient les produits et le cas échéant les services associés susceptibles de répondre au mieux à leurs besoins. Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par leurs attentes en matière de conseil sur les produits, les techniques et les services associés.

Article 3 : Objectifs et publics des certificats de qualification professionnelle

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, trois objectifs ont été donnés aux CQP des commerces de gros :

- formaliser et mettre en oeuvre des parcours d'intégration aux métiers de la vente dans les entreprises de commerces de gros ;
- faciliter la mise en oeuvre de parcours de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de branche ;
- structurer et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein de l'entreprise, notamment entre les différents métiers de la vente.

Les CQP s'adressent donc à trois catégories de publics :

- les nouveaux entrants jeunes ou adultes dans une entreprise de commerce de gros ;
- les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
- les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier.

Article 4 : Modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros

Conformément à l'article 33 de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Ces référentiels figurent en annexe au présent accord. Ils complétés d'un ou plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au paritaire jury final, de statuer sur la délivrance des CQP unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Les unités acquises le sont pour une durée de 5 ans. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entretien d'évaluation externe sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier de la vente à un autre. Certaines compétences sont donc communes aux 3 CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences – et donc de son CQP - indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros feront l'objet d'un dépôt à la commission nationale de la certification professionnelle ou d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 5 : Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- 1) repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
- 2) construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- 3) formation et / ou développement des compétences en entreprise ;
- 4) évaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle notamment, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP) ;

5) évaluation externe (à l'extérieur de l'entreprise), sur la base d'un entretien réalisé par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise formés par la CPNEFP ;

6) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, organisme de formation, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un représentant de l'entreprise et / ou, si l'entreprise le souhaite, un intervenant extérieur. Quel que soit le profil de l'évaluateur, celui-ci doit impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils...).

Organisation de l'évaluation externe

L'évaluation externe est mise en oeuvre par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise qui peuvent également intervenir dans les entreprises au cours des phases de repérage des acquis et d'évaluation. Cependant, pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation soit dans l'évaluation en entreprise d'un candidat ne peut pas participer à l'entretien d'évaluation externe pour ce même candidat.

Ces évaluateurs peuvent être soit des professionnels en activité dans les entreprises de la branche ou ayant quitté une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans et connaissant les métiers visés par les CQP (ayant exercé ces métiers ou occupé des fonctions d'encadrement direct des titulaires du métier), soit des formateurs / experts métiers ayant une connaissance précise du métier visé par le CQP et de ses conditions d'exercice dans les commerces de gros. Quel que soit leur profil, ils doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils...).

Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire final se compose des membres de la CPNEFP des commerces de gros réunis en séance plénière. Il est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base d'une fiche de liaison synthétique établie par le secrétariat de la CPNEFP 3044. La validation du CQP peut être partielle. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret de suivi de la formation, le cas échéant, du livret d'évaluation en entreprise, du dossier professionnel et du livret d'évaluation externe.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation en entreprise est positive et que l'évaluation externe est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation en entreprise est négative et que l'évaluation externe est négative.

Si les résultats de ces deux évaluations ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Dans le cas d'une évaluation positive et d'une évaluation négative, les décisions se prennent conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997 et à l'avenant du 5 avril 2000. En cas de partage des voix, les unités de compétences objet du partage sont acquises, la moitié des voix étant obtenue. Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des unités de compétences soient validées. Une fois les décisions prises, le président et vice président de la CPNEFP remplissent et signent la fiche individuelle de décision de jury qui sera transmise au candidat.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les conditions de l'évaluation réalisées en entreprise ou par l'évaluateur externe, le candidat peut faire part de ses observations par écrit au jury paritaire final qui les examine. Le jury paritaire final est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Article 6 : Financement des parcours des candidats

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- du contrat de professionnalisation ;

- de la période de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- du plan de formation.

Article 7 : Positionnement des certificats de qualification professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros (3044)

Le positionnement des CQP dans la classification de la CCN 3044 s'effectue comme suit :

- CQP relation commerciale à distance : niveau IV échelon 2 ;
- CQP vente sur site : niveau IV échelon 2 ;
- CQP vente itinérante : niveau IV échelon 2.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 8 : Bilan et révision

Un bilan de la mise en oeuvre des Certificats de qualification professionnelle des commerces de gros sera effectué chaque année par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il lui appartient également de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utile.

Article 9 : Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;
- Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;
- Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;
- Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;
- Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;
- Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;
- Fédération nationale de la décoration (FND) ;
- Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;
- Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;
- Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;
- Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;
- Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;
- Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;
- Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;
- Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;
- Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;
- Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;

Fédération nationale des cadres, agents de maîtrise des industries, commerces agricoles et alimentaires.

ANNEXE I – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP relation commerciale à distance

Référentiel d'activités

Prospection téléphonique	<ul style="list-style-type: none"> - Formalisation d'un plan d'appels en fonction des consignes données par l'entreprise - Appel ou relance téléphonique des clients ou des prospects - Questionnement sur les besoins du client - Présentation de l'offre de produits et de services de l'entreprise - Prise de RDV avec un commercial ou pour un prochain appel - Diffusion de la documentation commerciale de l'entreprise
Mise à jour du fichier de clients et de prospects	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour des informations sur les prospects et les clients dans le fichier - Renseignement sur la fiche prospect des informations transmises et décisions prises lors des prises de contact téléphoniques - Renseignement de la fiche client à chaque nouvelle commande / à chaque nouvel appel
Vente, conseil et prise de commande à distance	<ul style="list-style-type: none"> - Enregistrement de la commande en unités commercialisables - Rappel des produits habituellement commandés par le client - Information sur la disponibilité des produits - Proposition de produits de substitution, de produits additionnels - Formulation d'un délai d'attente et de modalités commerciales dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise - Validation de l'acceptation de la commande et des modalités de règlement
Développement de la relation commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Collecte d'informations sur les besoins du client - Diffusion d'informations et de conseils selon les consignes de l'entreprise - Diffusion des demandes clients aux interlocuteurs adéquats - Enregistrement et diffusion des informations relatives aux litiges ou réclamations.
Organisation	<ul style="list-style-type: none"> - Formalisation d'un plan d'appel - Collecte des documents à envoyer - Consultation des fichiers clients en vue d'organiser son planning d'appels

Référentiel de compétences

Compétence 1	Réaliser une prise de commande par téléphone	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier l'interlocuteur adéquat pour une prise de commande - Analyser la fiche client pour individualiser l'échange avec son interlocuteur - Personnaliser l'offre de produits et de services en proposant au client les offres commerciales, promotions, animations adaptés à ses besoins - Mettre en oeuvre les bonnes pratiques de communication par téléphone - Exploiter la documentation commerciale diffusée par l'entreprise dans la présentation de l'offre de produits - Vérifier la faisabilité de la transaction commerciale en évaluant la disponibilité des produits demandés et en orientant le client vers des produits de substitution et des produits complémentaires - Vérifier la conformité de la commande enregistrée
Compétence 2	Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir un contact et un climat de confiance - Mener une découverte des besoins du client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente - Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise - Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client - Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections - Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services - Conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client - Etablir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client
Compétence 3	Apporter un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et apporter les informations et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client - Identifier les produits et les services correspondant aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les recommandations liées au secteur d'activité et le contexte du client - Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les services proposés aux clients - Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client
Compétence 4	Utiliser les outils de gestion de la relation clients dans une activité de télévente	<ul style="list-style-type: none"> - Détecter et enregistrer les informations clés à enregistrer sur les clients ou les prospects lors des appels téléphoniques - Exploiter les fonctionnalités d'un outil de gestion de la relation client en menant une démarche de prospection téléphonique ou de prise de commande

Compétence 5	Organiser son activité de télévendeur	<ul style="list-style-type: none"> - Aménager efficacement son poste de travail en veillant à l'accessibilité des informations - Organiser ses appels téléphoniques sur une journée en continu en tenant compte des périodes creuses et du plan d'actions commerciales défini - Optimiser l'organisation de son travail en alternant des activités téléphoniques et les activités associées dans le respect des priorités et des règles en vigueur dans l'entreprise - Identifier et transmettre aux interlocuteurs concernés les informations permettant de faciliter la relation client - Collecter et prendre en compte l'ensemble des informations utiles à la relation client
Compétence 6	Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Recevoir et écouter une réclamation - Annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée - Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier - Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige - Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1
Ciblage de l'interlocuteur : Capacité à bien cibler l'interlocuteur pertinent pour passer commande, à entrer en contact avec lui rapidement.
Analyse de la fiche client : Capacité à identifier rapidement les informations clés pour la conduite de l'entretien (habitudes d'achat, fréquence et volume des commandes, incidents de paiement, heure d'appel préconisé, modification du comportement ou des habitudes d'achat, ...)
Personnalisation de l'entretien : Capacité à prendre en compte le profil du client dans l'entretien, à lui proposer des produits adaptés à ses habitudes d'achat, à l'orienter vers des produits de substitution ou des produits complémentaires correspondant à ses besoins, à chercher à connaître les raisons d'une modification de son comportement d'achat, ...
Maîtrise des techniques d'entretien téléphonique : Attitude positive, bonne articulation, débit et intonation de la voix directs, échanges concis, maîtrise du temps et adaptation du rythme de l'entretien au temps dont dispose le client, ...
Clôture de l'entretien : Vérification avec le client du contenu et des conditions de livraison et de paiement de la commande, attention de client attirée sur les produits ayant fait l'objet d'un remplacement et sur les quantités commandées, relance du client si la prochaine échéance est proche ou si les conditions de paiement n'ont pas été respectées, préparation de l'appel suivant ...
Critères d'évaluation compétence 2
Relation établie avec le client : Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.
Démarche de découverte et d'analyse des besoins : Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.
Structuration de l'entretien de vente : Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adaptée et positive.
Critères d'évaluation compétence 3
Connaissance technique des produits et des services : Capacité à faire appel à des connaissances techniques fiables et justes sur les services et à traduire les caractéristiques techniques en avantages (par rapport aux besoins des clients)
Conseil technique apporté aux clients : Capacité à sélectionner les produits répondants aux besoins du client sur la base de critères objectifs, à prendre en compte la réglementation et les recommandations, à identifier les risques d'une absence de prise en compte des recommandations ou de la réglementation pour le client et pour l'entreprise, à présenter les conditions d'utilisation et les limites des produits proposés, à évaluer la capacité du client à utiliser les produits.
Environnement du conseil technique : Capacité à prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les propositions faites au client (préparation, livraison, ...), à recueillir des informations sur l'évolution des produits et services proposés par la concurrence, à vérifier la satisfaction du client liée aux produits et services de l'entreprise, à valoriser les nouveaux produits proposés, ...
Critères d'évaluation compétence 4

Maîtrise du système de GRC (Gestion de la relation commerciale) :

Capacité à utiliser l'ensemble des fonctionnalités du système de GRC, à identifier la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients, à identifier quels sont les autres services qui utilisent le système et pourquoi.

Mise en oeuvre du système de GRC :

Capacité à mettre en oeuvre de manière rigoureuse la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients, à procéder simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique et à l'utilisation du système de GRC (consultation et renseignement).

Identification et sélection des données clients :

Capacité à recueillir les informations pertinentes auprès des clients sans les incommoder et à sélectionner de manière adaptée les données à enregistrer dans le système de GRC.

Critères d'évaluation compétence 5**Aménagement de l'espace de travail et prise en compte de l'environnement :**

Capacité à organiser son espace de travail afin que l'ensemble des informations utiles lors des entretiens téléphoniques soient disponibles et facilement accessibles, à prendre en compte son environnement direct de travail (rangement du bureau, discrétion, ...)

Prise en compte des priorités commerciales :

Capacité à identifier les enjeux commerciaux liés aux différentes catégories de clients, à adapter le temps passé en entretien téléphonique à l'enjeu commercial et au type de client, à tenir compte des priorités commerciales pour alterner périodes d'appels téléphoniques et activités associées, à s'assurer que l'ensemble des clients ont été contactés sur une période donnée.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à recueillir des informations au sein du service et auprès des différents services de l'entreprise et de leur transmettre les informations adaptées.

Critères d'évaluation compétence 6**Gestion de la relation client :**

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un déplacement d'encours

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement et de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la ou les personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Modalités d'évaluation

COMPÉTENCE	ÉVALUATION EN ENTREPRISE	ÉVALUATION EXTERNE
1	Observation en entretien de télévente (situation professionnelle réelle)	Entretien avec les évaluateurs
2		
3		
4		
5	Entretien sur l'organisation du candidat	
6	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée

ANNEXE II – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP vente itinérante

Référentiel d'activités

<p>Organisation de l'activité commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recueil des informations nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions commerciales en direction de professionnels - Formalisation d'un plan d'actions commerciales correspondant aux objectifs commerciaux de l'entreprise sur un secteur géographique ou un marché donné - Formalisation d'un plan de visites et de prospection en fonction de l'analyse du portefeuille et du plan d'actions commerciales - Préparation matérielle des rendez-vous - Préparation de journées ou actions commerciales spécifiques
<p>Suivi de l'activité commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Demande d'ouverture de comptes-clients - Classement des clients - Mise à jour du fichier de clients et de prospects - Ajustement du classement clients et mise à jour des conditions tarifaires - Transmission des commandes aux services concernés - Suivi des encours clients et de leur situation financière - Formalisation de devis - Réalisation de tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciale - Transmission des informations nécessaires sur les clients aux autres services de l'entreprise - Enregistrement des litiges - Suivi du traitement et gestion des litiges dans le respect des règles de l'entreprise et avec les services concernés
<p>Réalisation d'actions commerciales en direction de clients et de prospects</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recueil d'informations sur les pratiques et les besoins du prospect ou du client - Présentation et mise en valeur des produits, des services, promotions et de l'image de l'entreprise - Recueil d'informations sur les projets et l'évolution des activités des clients - Vente de produits, matériels, services, aux clients en fonction de leurs besoins - Formulation d'offres commerciales - Chiffrage des offres commerciales en direct ou en différé - Présentation des conditions de règlement, de livraison, des conditions d'achat - Présentation des services susceptibles de compléter l'offre de produits choisie par le client - Réalisation ponctuelle d'actions de prospection et de vente par téléphone

Référentiel de compétences

Compétence 1	Analyser son environnement et organiser son activité commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir des informations pertinentes sur son activité commerciale, le secteur d'activités, les concurrents, et le potentiel de ses clients et de son marché à partir de différentes sources - Évaluer la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur son secteur et déterminer des objectifs répondant à la politique commerciale de l'entreprise - Planifier son activité sur son secteur commercial en fonction des objectifs définis - Analyser les résultats de son activité commerciale à partir des procédures et outils en vigueur dans l'entreprise, proposer des actions de réajustement - Exploiter l'outil de GRC de l'entreprise pour renseigner le fichier clients et exploiter ses données - Organiser son activité commerciale en tenant compte de la réglementation, du temps et des ressources disponibles
Compétence 2	Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir un contact et un climat de confiance - Mener une découverte des besoins du client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente - Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise - Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client - Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections - Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services - Conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client - Etablir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client
Compétence 3	Apporter un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et apporter les informations et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client - Identifier les produits et les services correspondant aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les recommandations liées au secteur d'activité et le contexte du client - Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les services proposés aux clients - Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client

Compétence 4	Vendre en visite client	<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir un rendez-vous et relancer ses clients ou prospects par téléphone - Découvrir et analyser l'activité d'un client ou d'un prospect, son organisation, son risque client, ses pratiques et comportements d'achat, ses projets en vue d'en identifier les besoins en visite client - Présenter son entreprise et ses produits en face à face client avec les outils d'aide à la vente (catalogues, outils informatiques, ...) mis à disposition - Concevoir et présenter en face à face une offre commerciale combinant des produits et des services en tenant compte de la politique commerciale de l'entreprise, des ressources disponibles et de la concurrence - Négocier dans les limites de la politique commerciale de l'entreprise les conditions commerciales de l'offre (délais, modes de livraison, volumes, ...) en face à face client
Compétence 5	Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Recevoir et écouter une réclamation - Annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée - Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier - Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige - Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1
Informations recueillies sur l'environnement commercial et l'activité commerciale : Capacité à utiliser diverses sources d'informations, à vérifier la fiabilité des informations recueillies, à actualiser régulièrement ses informations, à se documenter sur les offres de la concurrence, ...
Exploitation des informations collectées sur l'environnement commercial : Capacité à synthétiser, analyser et problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de son environnement commercial, à évaluer de manière pertinente la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur le secteur
Exploitation des informations collectées sur l'activité commerciale : Capacité à synthétiser, analyser et problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de ses performances commerciales et de l'efficacité de ses visites, à utiliser les indicateurs de performance et les outils d'analyse de l'activité commerciale mis à disposition par l'entreprise, notamment les indicateurs de performance liés à la gestion de son secteur, à mesurer et expliquer les écarts avec les objectifs commerciaux, à rédiger un rapport d'activité clair et cohérent
Proposition d'organisation de l'activité commerciale : Capacité à proposer une organisation de l'activité commerciale cohérente avec l'analyse des résultats et de l'environnement, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans les propositions formulées ainsi que le potentiel de chaque client, à rechercher une optimisation du temps passé en visite client, à établir des priorités de visite claires et cohérentes, à s'organiser au quotidien en fonction de ces objectifs et priorités tout en optimisant son temps et son matériel professionnel
Utilisation du système de GRC : Capacité à exploiter le système de GRC de l'entreprise en vue de l'analyse de son secteur ou de sa performance commerciale et à renseigner de manière adaptée le fichier clients
Critères d'évaluation compétence 2
Relation établie avec le client : Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.
Démarche de découverte et d'analyse des besoins : Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.
Structuration de l'entretien de vente : Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adapté et positive.
Critères d'évaluation compétence 3
Connaissance technique des produits et des services : Capacité à faire appel à des connaissances techniques fiables et justes sur les services et à traduire les caractéristiques techniques en avantages (par rapport aux besoins des clients)
Conseil technique apporté aux clients : Capacité à sélectionner les produits répondants aux besoins du client sur la base de critères objectifs, à prendre en compte la réglementation et les recommandations, à identifier les risques d'une absence de prise en compte des recommandations ou de la réglementation pour le client et pour l'entreprise, à présenter les conditions d'utilisation et les limites des produits proposés, à évaluer la capacité du client à utiliser les produits.
Environnement du conseil technique : Capacité à prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les propositions faites au client (préparation, livraison, ...), à recueillir des informations sur l'évolution des produits et services proposés par la concurrence, à vérifier la satisfaction du client liée aux produits et services de l'entreprise, à valoriser les nouveaux produits proposés, ...
Critères d'évaluation compétence 4

Prise de contact, relances et relations clients et prospects :

Capacité à assurer un suivi de la relation client et des commandes dans le temps, à utiliser efficacement le téléphone pour obtenir des RDV ou relancer des clients ou des prospects

Analyse de l'activité du client :

Capacité à traiter et synthétiser des informations de différentes sources sur l'historique client, le secteur d'activité des clients, à s'informer sur les projets des clients lors des visites, à identifier les acteurs clés du circuit décisionnel (décideurs, prescripteurs, payeurs, ...), à identifier les leviers d'influence chez un client, à obtenir et exploiter des informations sur la solvabilité du client, sur son encours, ses délais de paiement, à collaborer avec les autres services de l'entreprise pour échanger des informations sur les clients, ...

Présentation de l'entreprise et des produits :

Capacité à mettre en valeur l'entreprise et ses produits au cours des visites, à utiliser efficacement les outils d'aide à la vente, à utiliser des techniques permettant de susciter et maintenir l'attention du client lors des visites et de la présentation de l'entreprise et de ses produits

Offre commerciale :

Capacité à concevoir une offre commerciale correspondant aux besoins et au profil du client, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans le chiffrage de l'offre, à chiffrer l'offre (prix, remises, rabais éventuels) avec justesse, à prendre en compte les contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise (délais de traitement de commande, de livraison, ...), à calculer et à maîtriser la marge

Négociation :

Capacité à conduire la négociation commerciale, à proposer systématiquement une contrepartie à un avantage accordé lors de la négociation

Critères d'évaluation compétence 5**Gestion de la relation client :**

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un dépassement d'encours

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la ou les personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées

Modalités d'évaluation

COMPÉTENCE	ÉVALUATION EN ENTREPRISE	ÉVALUATION EXTERNE
1	Exercice pratique sur l'analyse de l'environnement et l'organisation de l'activité commerciale	Entretien avec les évaluateurs
2	Entretien de vente en visite client	
3		
4		
5	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée

ANNEXE III – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP vente sur site

Référentiel d'activités

<p>Traitement des demandes des clients sur un lieu de vente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil des clients dans le lieu de vente - Recueil d'informations sur les clients par entretien et consultation du système de GRC - Information sur les produits et les services de l'entreprise - Calcul des quantités nécessaires en fonction des besoins du client - Vente de produits et services et prise de commande sur support informatique - Information sur les délais et les modalités de livraison - Information sur l'unité optimum de commande, notamment en vue du transport - Traitement des réclamations clients
<p>Mise en valeur des produits et des collections dans le point de vente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en rayon des produits et implantation de meubles ou linéaires - Surveillance de la propreté et du remplissage des gondoles et linéaires - Rotation des produits et des collections et mise en valeur des nouveautés - Contrôle de l'étiquetage des produits
<p>Réalisation des encaissements et des documents supports à la transaction commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de devis ou envoi de tarifs (pour les produits sujets à de fortes variations de prix) - Enregistrement sur le système de GRC des éléments nécessaires pour la réalisation des factures et bons de commande - Edition des factures et des bons de commande - Réalisation ou suivi des encaissements
<p>Suivi des commandes et livraisons</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Passation de commandes auprès des fournisseurs - Réception et contrôle des marchandises commandées - Transmission des réclamations fournisseurs - Réalisation de bons de livraisons - Suivi de la réception des marchandises par les clients - Collecte et diffusion des informations sur les réclamations clients - Diffusion d'informations aux clients sur le suivi de leurs commandes, la livraison, les paiements

Référentiel de compétences

Compétence 1	Organiser un espace de vente	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser et agencer l'espace de vente en mettant en valeur les produits, les nouveautés, les collections et les promotions - Évaluer les conditions matérielles d'accueil dans l'espace de vente et identifier les mesures correctives - Dynamiser l'espace de vente pour inciter le client à découvrir de nouveaux produits
Compétence 2	Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir un contact et un climat de confiance - Mener une découverte des besoins du client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente - Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise - Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client - Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections - Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services - Conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client - Etablir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client
Compétence 3	Apporter un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et apporter les informations et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client - Identifier les produits et les services correspondant aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les recommandations liées au secteur d'activité et le contexte du client - Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les services proposés aux clients - Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client

Compétence 4	Accueillir et évaluer les besoins d'un client dans un espace de vente	<ul style="list-style-type: none"> - Personnaliser la relation avec le client dès son entrée dans l'espace de vente - Prendre en compte l'ensemble des clients dans le magasin et anticiper les insatisfactions liées aux files d'attente - Analyser au travers du système de GRC l'information disponible sur l'activité d'un client, son organisation, ses pratiques et comportements d'achat, en vue d'en identifier les besoins - Associer aux produits proposés une offre de services en tenant compte de la politique commerciale de l'entreprise et des ressources disponibles - Vérifier la faisabilité de la transaction commerciale en évaluant la disponibilité des produits sur le système de GRC et en orientant le client vers des produits de substitution ou complémentaires - Identifier les informations permettant de repérer la solvabilité du client - Chiffrer la proposition commerciale en fonction des quantités demandées - Négocier les conditions de vente (produits, prix, mode de règlement, délai, remises, livraison, mise en attente,...) dans le respect des règles de l'entreprise
Compétence 5	Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Recevoir et écouter une réclamation - Annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée - Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier - Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige - Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise
Compétence 6	Traiter les commandes et les livraisons clients	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les contraintes et les spécificités du client lors de l'enregistrement de la commande - Organiser les livraisons clients - Élaborer l'ensemble des documents administratifs et commerciaux nécessaires au traitement d'une transaction commerciale et à la préparation d'une livraison, en utilisant le logiciel de gestion interne

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1
Analyse de la circulation du client dans le magasin ou l'espace de vente : Capacité à comprendre comment un client circule dans le magasin, quelle est le sens dans lequel il lit l'offre de produits, à repérer les zones chaudes et les zones froides du magasin, à situer l'implantation du meuble ou du linéaire dans la circulation générale du client dans le magasin
Analyse et segmentation de l'offre : Capacité à analyser et segmenter l'offre des produits concernés par l'implantation par marque, usage, volume,
Définition de l'implantation : Capacité à tenir compte de la présentation horizontale, de la présentation verticale, de tenir compte de la rotation des produits pour définir leur place dans l'implantation du meuble ou du linéaire, à développer un rythme et une dynamique dans la présentation en jouant sur l'alternance du facing et du tranching, la structure pyramidale, les couleurs et contrastes, à tenir compte des règles de sécurité dans l'implantation réalisée, ...
Critères d'évaluation compétence 2
Relation établie avec le client : Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.
Démarche de découverte et d'analyse des besoins : Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.
Structuration de l'entretien de vente : Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adaptée et positive.
Critères d'évaluation compétence 3
Connaissance technique des produits et des services : Capacité à faire appel à des connaissances techniques fiables et justes sur les services et à traduire les caractéristiques techniques en avantages (par rapport aux besoins des clients)
Conseil technique apporté aux clients : Capacité à sélectionner les produits répondants aux besoins du client sur la base de critères objectifs, à prendre en compte la réglementation et les recommandations, à identifier les risques d'une absence de prise en compte des recommandations ou de la réglementation pour le client et pour l'entreprise, à présenter les conditions d'utilisation et les limites des produits proposés, à évaluer la capacité du client à utiliser les produits.
Environnement du conseil technique : Capacité à prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les propositions faites au client (préparation, livraison, ...), à recueillir des informations sur l'évolution des produits et services proposés par la concurrence, à vérifier la satisfaction du client liée aux produits et services de l'entreprise, à valoriser les nouveaux produits proposés, ...
Critères d'évaluation compétence 4
Prise de contact avec le client : Capacité à dynamiser le contact avec le client à son arrivée dans le magasin, à l'accueillir positivement, lui signaler qu'on le reconnaît, qu'on prend en compte sa présence même si une file d'attente s'est formée, ...
Analyse des besoins et de l'activité du client : Capacité à identifier ou obtenir des informations clés permettant de déceler les besoins du client, à sélectionner parmi les informations qu'il donne et celles qui figurent dans le fichier clients de l'entreprise celles qui pourront servir d'appui pour proposer une offre de produits

Proposition de produits :

Capacité à identifier et proposer des produits complémentaires adaptés aux besoins du client, à l'orienter vers les nouveaux produits, à éveiller son intérêt par une présentation appropriée ou une démonstration, à mettre en valeur les promotions présentées dans l'espace de vente

Négociation et offre commerciale :

Capacité à conduire la négociation commerciale sur les produits, les prix, les conditions de règlement, les délais, remises et livraisons, à proposer systématiquement une contrepartie à un avantage accordé lors de la négociation, à chiffrer la commande en fonction des quantités demandées, à prendre en compte les règles de l'entreprise dans la négociation, ...

Analyse de la faisabilité de la transaction commerciale :

Capacité à proposer des solutions alternatives en cas d'indisponibilité des produits demandés, à identifier les informations clés sur la solvabilité du client, à proposer des solutions alternatives en cas de dépassement de l'encours, ...

Critères d'évaluation compétence 5**Gestion de la relation client :**

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un déplacement d'encours

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement et de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la ou les personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Critères d'évaluation compétence 6**Prise en compte des spécificités ou des contraintes des clients lors de la commande :**

Capacité à anticiper lors de la prise de commande l'ensemble des difficultés que peut poser le traitement d'une commande ou d'une livraison, à tenir compte des moyens et des ressources dont dispose l'entreprise pour traiter les commandes et les livraisons et à en informer le client

Organisation et suivi des livraisons clients :

Capacité à suivre de manière régulière les livraisons effectuées auprès des clients, à signaler les éventuels retards, à maintenir une relation commerciale de qualité malgré les éventuels incidents de livraison, à recueillir auprès des clients des informations facilitant la livraison et à tenir compte des ressources disponibles dans l'entreprise pour organiser les livraisons clients

Utilisation des outils de gestion interne :

Capacité à élaborer les documents administratifs et commerciaux supports à la transaction commerciale sans erreur et à les transmettre aux services concernés

Modalités d'évaluation

COMPÉTENCE	EVALUATION EN ENTREPRISE	EVALUATION EXTERNE
1	Exercice pratique d'implantation d'un meuble ou d'un linéaire	Entretien avec les évaluateurs
2	Entretien de vente	
3		
4		
5	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée
6	Exercice pratique de traitement de commandes et de livraisons	Entretien avec les évaluateurs

Article 1er : Contexte de la création des CQP du management commercial

Conformément à l'article 46 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Ils concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Ils constituent un élément majeur de la politique de certification professionnelle conduite par la branche des commerces de gros en direction des salariés.

Les certificats de qualification professionnelle dans le domaine du management commercial sont créés dans le cadre des objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros, tels que définis dans l'article 1er de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ils visent le premier niveau de management dans les métiers commerciaux et concernent des métiers correspondant le plus souvent à des parcours d'évolution interne au sein des entreprises de la branche.

Article 2 : Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine du management commercial

La branche des commerces de gros crée trois certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP « Responsable d'unité commerciale » : les responsables d'unité commerciale assurent le relais de la politique de l'entreprise auprès de leur équipe et veillent à la qualité du service offert aux clients. Ils/elles sont chargés d'appliquer les procédures en vigueur en matière de gestion commerciale, administrative et budgétaire d'un espace de vente en commerce de gros (agence, carreau, ...) auquel peut être associé un espace assurant des prestations de service (atelier). En responsabilité directe de la performance de leur unité commerciale, ils/elles sont chargé(e)s d'effectuer des propositions quant à l'adaptation des actions commerciales à l'environnement local et d'assurer la mise en oeuvre des différentes dimensions de la politique de l'entreprise. Ils/elles représentent et valorisent l'image de l'entreprise auprès de ses partenaires. L'équipe à manager se compose de commerciaux, de professionnels de la famille logistique (magasiniers, chauffeurs livreurs, ...) et parfois de professionnels de la famille technique (mécaniciens, techniciens de maintenance, ...) ;
- CQP « Manager d'équipe sédentaire » : les managers d'équipe commerciale sédentaire animent, coordonnent et conduisent l'activité commerciale d'une équipe de vendeurs et/ou télévendeurs. Ils/elles organisent l'activité de leur équipe au quotidien, contrôlent la mise en oeuvre du plan d'appels ou du plan d'actions commerciales, motivent et encouragent leur équipe en lui procurant un soutien technique et méthodologique permanent. Ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances commerciales de leur équipe ;
- CQP « Manager d'équipe itinérante » : les managers d'équipe itinérante déploient la politique commerciale de l'entreprise sur un territoire ou sur un marché en animant, coordonnant et conduisant l'activité commerciale d'une équipe de vendeurs itinérants. Au sein du territoire ou du marché qui leur est confié, ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances commerciales et peuvent intervenir directement auprès de la clientèle de l'entreprise en négociant et en concluant les ventes avec les clients en relais de leur équipe. Ils procurent à leur équipe un soutien technique et méthodologique régulier. Ils/elles représentent et valorisent l'image de l'entreprise sur leur territoire ou leur marché.

Article 3 : Objectifs, publics et modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle dans le domaine du management commercial

Les CQP dans le domaine du management commercial mis en place par la branche des commerces de gros répondent aux objectifs de l'article 3 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Leurs publics sont ceux décrits dans ce même article. Leurs modalités d'élaboration sont décrites dans l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de certification des trois CQP créés dans le domaine du management commercial figurent en annexe au présent accord.

Article 4 : Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros dans le domaine du management commercial

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros dans le domaine du management commercial permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP du management commercial est le suivant :

- 1) repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
- 2) construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- 3) formation et/ou développement des compétences en entreprise ;
- 4) évaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle notamment, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et un évaluateur extérieur à l'entreprise ayant suivi une formation définie par la CPNEFP de la CCN 3044 ;
- 5) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience.

Conformément à l'accord de branche du 18 mai 2010, chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur extérieur, définis conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ces deux évaluateurs doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils, ...) conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur extérieur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation d'un candidat ne peut pas participer à l'évaluation en entreprise pour ce même candidat.

Validation des CQP par le jury paritaire final

Les CQP du management commercial sont validés conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier professionnel du candidat.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est positive et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.

Si les avis de ces deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Les décisions se prennent alors conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997, à l'avenant du 5 avril 2000 et à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Article 5 : Financement des parcours des candidats

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- du contrat de professionnalisation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du compte personnel de formation ;
- du plan de formation.

Article 6 : Positionnement des certificats de qualification professionnelle du management commercial dans la convention collective nationale des commerces de gros (3044)

Le positionnement des CQP du management commercial dans la classification de la CCN 3044 s'effectue comme suit :

- CQP « Manager d'équipe sédentaire » : niveau VI échelon 2 ;
- CQP « Manager d'équipe itinérante » : niveau VI échelon 2 ;
- CQP « Responsable d'unité commerciale » : par exception aux règles définies dans l'avenant I « cadres » de la classification de la CCN des commerces de gros n° 3044, les salariés ayant obtenu le CQP « Responsable d'unité commerciale », exerçant effectivement l'emploi, seront classés au niveau VII échelon 1 avec les règles de progression d'échelon applicables à ce niveau.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 18 mai 2010, sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 7 : Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 26 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;
- Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;
- Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;
- Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;
- Fédération nationale des grossistes en fleurs coupés (FNGFP) ;
- Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;
- Fédération nationale de la décoration (FND) ;
- Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;
- Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;
- Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;
- Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;
- Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;
- Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;
- Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;
- Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;
- Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique (FGME) ;
- Fédération française de la distribution industrielle (FEDIN) ;
- Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;
 Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;
 Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;
 Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;
 Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

ANNEXE I - Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Responsable d'unité commerciale »

Référentiel d'activités

<p>Pilotage de l'activité commerciale de l'unité commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recueil d'informations sur le marché local : présence de la concurrence, évolution de ses implantations, environnement économique, projets locaux susceptibles d'avoir un impact sur la demande, ... - Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffre d'affaires, marge, frais, mouvements dans le fichier clients, structure du portefeuille clients, ... - Élaboration d'un budget prévisionnel (chiffre d'affaires et marge de son périmètre) - Examen des indicateurs commerciaux, analyse des tableaux de bord, interprétation des résultats - Proposition d'actions correctives - Comparaisons périodiques, territoriales - Suivi des paiements et des encours - Pilotage du développement de la clientèle - Pilotage ou réalisation des relances clients et fournisseurs
<p>Animation de la politique commerciale de l'unité commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement / pilotage du lancement des actions commerciales définies par l'entreprise et d'actions spécifiques - Suivi des actions commerciales : actions à réaliser, utilisation des outils d'aide à la vente, des outils et supports marketing, aménagement et animation de l'espace de vente, utilisation du site web de l'entreprise, suivi des résultats, réajustement des actions, contrôle du respect de la réglementation commerciale en vigueur, ...
<p>Management opérationnel de l'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe - Organisation du travail au sein de l'équipe - Réalisation des plannings - Transmission et contrôle des consignes - Conduite d'entretiens individuels périodiques : fixation d'objectifs commerciaux, entretiens annuel d'évaluation, entretiens de recadrage, entretiens professionnels, ... - Animation de réunions - Transmission de savoir-faire, développement des compétences - Sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement

Communication et gestion de la relation clients	<ul style="list-style-type: none"> - Transmission d'informations à l'équipe sur la politique de l'entreprise et les actions à conduire - Transmission d'informations aux différents services de l'entreprise - Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des interlocuteurs locaux internes et externes - Traitement en relais de l'équipe de vente des réclamations complexes et/ou litiges
Gestion des stocks et des matériels de l'unité commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Supervision des opérations de réception, de stockage et de livraison - Contrôle et suivi du niveau et de l'état des stocks - Supervision des inventaires - Négociation des retours fournisseurs - Suivi de l'entretien et de la maintenance des matériels - Supervision des contrats avec les prestataires (société de nettoyage, maintenance, ...)
Mise en oeuvre des procédures administratives et QHSE	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de l'application des procédures QHSE de l'entreprise - Mise en oeuvre et suivi des procédures « ressources humaines » de l'entreprise - Supervision des procédures administratives de contrôle interne : caisse, gestion des flux monétaires lutte contre la démarque, ... - Alerte en cas d'anomalie

Référentiel de compétences

Compétence 1	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les informations clés sur la présence commerciale, l'évolution du marché, la concurrence et le potentiel du périmètre à partir de différentes sources d'information - Analyser le positionnement commercial de l'unité commerciale dans le périmètre - Décliner sur son périmètre les orientations commerciales définies par l'entreprise - Analyser les résultats liés à la mise en oeuvre des actions commerciales et expliquer les écarts entre les résultats obtenus et les prévisionnels
Compétence 2	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer la conformité des opérations de réception, de stockage, de livraison de produits, et de maintenance des matériels en référence aux procédures en vigueur au sein de l'entreprise - Définir des actions correctives adaptées en cas d'écart identifié - Optimiser l'organisation et l'utilisation de l'espace de stockage - Organiser les inventaires et en analyser les résultats - Évaluer la pertinence d'un retour fournisseur ou d'un retour client et le négocier
Compétence 3	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en oeuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe - Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement - Évaluer et développer les compétences des collaborateurs - Répartir les activités à réaliser entre les membres de l'équipe - Planifier et gérer le temps de travail de chaque membre de l'équipe - Transmettre des consignes aux membres de l'équipe et contrôler leur mise en oeuvre - Conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage, ... - Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe - Adopter une posture managériale dans ses relations avec l'équipe et ses interlocuteurs
Compétence 4	<ul style="list-style-type: none"> - Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités de l'unité commerciale en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise - Relayer les bonnes pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein de l'unité commerciale auprès de collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe - Traiter les situations relationnelles difficiles et les réclamations complexes avec les clients en respectant le rôle et le positionnement de chacun ainsi que les procédures en vigueur au sein de l'entreprise - Identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire
Compétence 5	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les actions à conduire pour améliorer le fonctionnement de l'unité commerciale et concevoir des plans d'actions adaptés - Planifier son activité sur le long terme en fonction du plan d'actions à conduire - Concevoir son planning en fonction des échéances à respecter - Adapter son organisation aux aléas et événements nouveaux intervenant dans l'activité de l'unité commerciale afin de répondre au mieux aux besoins des clients et aux priorités de l'entreprise - Prioriser ses activités en fonction de leur degré d'urgence - Évaluer la pertinence d'intervenir directement auprès d'un client en relais d'un vendeur en fonction du degré d'autonomie du vendeur et des caractéristiques de la situation (urgence, importance, ...)

Compétence 6	<ul style="list-style-type: none">- Contrôler au quotidien le respect de la législation, des procédures et des consignes en vigueur, notamment en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement au sein de l'unité commerciale- Identifier les non-conformités et mettre en oeuvre les actions correctives appropriées- Expliquer aux membres de l'équipe les enjeux liés à la mise en oeuvre des consignes et outils en vigueur en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité, environnement- Identifier les risques professionnels liés à l'exercice des différents métiers au sein de l'unité commerciale- Identifier et mettre en oeuvre les actions susceptibles d'améliorer les conditions de travail de l'équipe
--------------	---

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1
<p>Analyse du périmètre :</p> <p>Les membres de l'équipe sont incités à recueillir des informations sur le positionnement de la concurrence auprès de différentes sources : visite d'espaces de vente concurrents, recueil de devis, échanges avec les clients, les commerciaux des concurrents, ...</p> <p>La fiabilité des informations recueillies est vérifiée.</p> <p>Les éléments clefs susceptibles d'avoir un impact sur l'activité commerciale de l'unité commerciale sont suivis et analysés : évolutions prévisibles de la demande, innovations produits / services, résultats de la concurrence, évolution de l'activité des clients, des prospects, ...</p> <p>Le potentiel du secteur est identifié à l'aide de méthodes d'analyse adaptées (identification des opportunités clients ou marchés).</p> <p>Les parts de marché sont évaluées à partir d'indicateurs objectifs.</p>
<p>Analyse du positionnement de l'unité commerciale sur le périmètre :</p> <p>Les forces et les faiblesses de l'unité commerciale sur son secteur en termes de clients et de marché sont identifiées.</p> <p>Des échanges sont conduits au sein de l'équipe commerciale pour identifier les avantages concurrentiels de l'unité commerciale par gammes de produits.</p> <p>Les prospects à solliciter en priorité sont identifiés.</p> <p>Les risques liés à la perte de clients importants sont identifiés.</p> <p>Les impacts de la conjoncture économique sur l'activité sont pris en compte dans l'analyse du positionnement de l'unité commerciale.</p>
<p>Mise en oeuvre des actions commerciales :</p> <p>La stratégie commerciale de l'entreprise est connue et partagée avec les équipes.</p> <p>La déclinaison de la stratégie commerciale (agencement et animation de l'espace de vente, campagne d'appels sortants, opérations promotionnelles, ...) au sein de l'unité commerciale prend en compte les spécificités locales.</p> <p>Les points clefs sur lesquels centrer les efforts en matière d'actions commerciales sont clairement identifiés en lien avec les vendeurs.</p>
<p>Analyse des résultats :</p> <p>Les tableaux de bord et statistiques disponibles sont régulièrement analysés et expliqués.</p> <p>Les causes des écarts entre prévisionnel et réalisé, les causes de perte de chiffre d'affaires ou de marge sont identifiées et argumentées.</p> <p>Les paiements et les encours sont régulièrement suivis et les relances organisées avec l'équipe de vendeurs.</p> <p>Des plans de correction des écarts sont formalisés.</p>
Critères d'évaluation compétence 2
<p>Supervision des opérations de réception, stockage et livraison :</p> <p>La chaîne logistique au sein de l'unité commerciale est lisible, claire et cohérente.</p> <p>Des actions permettant d'optimiser l'utilisation de l'espace de stockage sont mises en oeuvre.</p> <p>Un suivi des opérations logistiques réalisées au sein de l'unité commerciale est régulièrement réalisé.</p> <p>Des améliorations sont apportées à l'organisation de la chaîne logistique chaque fois que nécessaire (planification de la réception, tournées, livraisons, ...).</p>
<p>Gestion des stocks et inventaires :</p> <p>Des contrôles de l'état des stocks physiques sont effectués de manière régulière en utilisant les outils de gestion de l'entreprise.</p> <p>Les enjeux d'une bonne gestion des stocks sont expliqués et régulièrement rappelés à l'équipe.</p> <p>Les inventaires sont réalisés dans le respect des consignes en vigueur dans l'entreprise.</p> <p>Les écarts d'inventaire sont identifiés et analysés.</p> <p>Des actions de lutte contre la démarque sont identifiées et mises en oeuvre.</p>

Relations avec les fournisseurs :

Les cas justifiant un retour fournisseur sont identifiés.

Les retours fournisseurs sont justifiés par des éléments probants et négociés dans l'intérêt de l'entreprise et en référence aux contrats passés et aux consignes en vigueur dans l'entreprise.

La procédure de retour fournisseur et de reprise de produits (retours clients) est connue et respectée.

Critères d'évaluation compétence 3**Recrutement :**

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.

Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités de l'unité commerciale et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les entretiens réalisés permettent à la direction commerciale ou à la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation, ...).

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.

Un parcours d'intégration est défini et mis en oeuvre au sein de l'unité commerciale : présentation de l'unité commerciale, des membres de l'équipe, ...

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe.

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée.

Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués.

Les plannings respectent la réglementation en vigueur.

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.

La mise en oeuvre des consignes est vérifiée.

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises, ...

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse, ...

Développement des compétences :

Différents types d'actions de formations sont mises en oeuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trainings » collectifs, ...

La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les membres de l'équipe est suivie et mesurée (entretiens de débriefing, observation, ...).

Critères d'évaluation compétence 4**Circulation de l'information au sein de l'entreprise :**

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes, ...).

Relais des pratiques et de la situation de l'unité commerciale :

Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées valorisées.

Les contraintes et problématiques à traiter au sein de l'unité commerciale sont explicitées.

Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont compris et pris en compte.

Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement.

Les services à associer aux actions entreprises au sein de l'unité commerciale et / ou aux problématiques à traiter sont identifiés.

Traitement des réclamations clients et des situations délicates :

Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en oeuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.

Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.

L'ensemble des informations nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.

Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.

Le suivi de la résolution des litiges et la relance des services concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5**Amélioration continue :**

Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, planification des activités, ...) pour améliorer le fonctionnement de l'unité commerciale sont identifiées.

Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.

Le suivi du plan d'actions est réalisé.

Des actions correctives sont mises en place.

Organisation de l'activité du manager :

Une planification des principales interventions à conduire en théorie sur l'année est réalisée.

Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une programmation définie à l'avance.

Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.

Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.

Traitement des aléas :

Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère indispensable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse, ...

Les interventions du manager en urgence sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du collaborateur concerné.

Critères d'évaluation compétence 6**Suivi et contrôle des procédures en vigueur :**

Les principales dispositions législatives, et réglementaires et conventionnelles applicables dans l'unité commerciale sont connues et mises en oeuvre (temps de travail, respect de l'affichage obligatoire, affichage des prix, transmission des conditions générales de vente, ...).

La mise en oeuvre des procédures administratives et consignes qualité est régulièrement contrôlée (contrôle interne de la caisse, écarts de stock, ...).

Le respect de la procédure de clôture de caisse est systématiquement contrôlé.

Les manipulations de monnaie sont réalisées dans le respect des procédures de sécurité en vigueur.

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'unité commerciale en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées et expliquées.

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (respect des règles de levage et de manutention des produits, tenue de l'espace de vente, port de la tenue de travail et des EPI aux différents postes, ...).

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte.

Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'unité commerciale sont identifiés et surveillés : respect des règles de levage et de manutention des produits, tenue de l'espace de vente, port de la tenue de travail et des EPI aux différents postes, ...

Le « document unique » est connu et appliqué.

Modalités d'évaluation

COMPÉTENCE	SITUATION D'ÉVALUATION EN ENTREPRISE	CONDITIONS DE L'ÉVALUATION
1	Présentation par le candidat de l'organisation en vigueur pour la mise en place des plans d'actions commerciales au sein de l'unité	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
2	Visite de l'unité et présentation par le candidat de l'organisation en vigueur en matière de gestion des flux physiques	Visite / présentation en présence de l'évaluateur entreprise seul + entretien d'évaluation
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur entreprise seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + entretien en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		
6		

ANNEXE II – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Manager d'équipe sédentaire »

Référentiel d'activités

<p>Pilotage de l'activité commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement / pilotage du lancement des actions commerciales définies par l'entreprise et d'actions spécifiques - Suivi des actions commerciales : actions à réaliser, utilisation des outils d'aide à la vente, des outils et supports marketing, utilisation du site web de l'entreprise, suivi des résultats, réajustement des actions, contrôle du respect de la réglementation commerciale en vigueur, ... - Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffre d'affaires, marge, frais, mouvements dans le fichier clients, structure du portefeuille clients, ... - Examen des indicateurs commerciaux, analyse des tableaux de bord, interprétation des résultats - Comparaisons périodiques, territoriales, ... - Suivi des paiements et des encours - Pilotage ou réalisation des relances clients
<p>Animation et accompagnement de l'équipe commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formalisation et présentation des objectifs commerciaux individuels - Accompagnement technique et méthodologique / coaching : ciblage des priorités et des actions commerciales, préparation et réalisation des appels sortants, double écoute, relances clients à effectuer, ... - Suivi de l'activité et des résultats individuels : actions conduites, résultats, repérage et explication des écarts, réajustements à prévoir, ... - Mobilisation individuelle et collective autour des objectifs commerciaux - Réalisation d'actions commerciales ciblées (grands comptes, contrats à enjeux, ...)
<p>Management opérationnel de l'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe - Transmission et contrôle des consignes - Conduite d'entretiens individuels périodiques : entretiens annuel d'évaluation, entretiens professionnels,... - Animation de réunions - Sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement - Organisation du planning de l'équipe commerciale
<p>Communication et gestion de la relation clients</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Transmission d'informations à l'équipe sur la politique de l'entreprise et les actions à conduire - Transmission d'informations aux différents services de l'entreprise - Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des interlocuteurs locaux internes et externes - Traitement en relais de l'équipe de vente des réclamations complexes et/ou litiges
<p>Mise en oeuvre des procédures administratives et QHSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de l'application des procédures QHSE de l'entreprise - Supervision des procédures administratives de gestion et de contrôle interne : conditions générales et particulières de vente, procédures tarifaires, conditions de livraison, gestion des équipements et matériels, ... - Alerte en cas d'anomalie

Référentiel de compétences

Compétence 1	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser l'équipe de vendeurs au quotidien autour des objectifs à atteindre - Réaliser des observations de l'équipe en situation de vente et identifier les points à renforcer - Expliquer aux membres de l'équipe de vente un mode opératoire, une technique de vente - Réaliser des démonstrations d'entretiens de vente - Identifier les objectifs de progression et les besoins en formation de chaque membre de l'équipe - Transmettre des connaissances, des savoir-faire en tenant compte des besoins des vendeurs
Compétence 2	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser la mise en oeuvre des opérations commerciales sur son périmètre à partir des plans d'actions commerciales définis au sein de l'entreprise - Mesurer au quotidien l'avancement et les résultats des actions et opérations commerciales mises en oeuvre sur le secteur - Définir des objectifs commerciaux et un plan d'actions commerciales pour chaque vendeur sédentaire en tenant compte de son profil et des caractéristiques du portefeuille clients - Concevoir, en lien avec l'équipe de vente, des propositions d'ajustement des opérations commerciales en prenant appui sur l'analyse des résultats obtenus - Utiliser les fonctionnalités de l'outil de gestion de la relation client et de téléphonie pour piloter son activité commerciale et actualiser les informations commerciales
Compétence 3	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en oeuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe - Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement - Répartir les activités à réaliser entre les membres de l'équipe - Planifier et gérer le temps de travail de chaque membre de l'équipe - Transmettre des consignes aux membres de l'équipe et contrôler leur mise en oeuvre - Conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage, ... - Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe - Adopter une posture managériale dans ses relations avec l'équipe et ses interlocuteurs
Compétence 4	<ul style="list-style-type: none"> - Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités du secteur en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise - Relayer les bonnes pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein du secteur auprès de collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe - Traiter les situations relationnelles difficiles et les réclamations complexes avec les clients en respectant le rôle et le positionnement de chacun ainsi que les procédures en vigueur au sein de l'entreprise - Identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire

Compétence 5	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les actions à conduire pour améliorer les performances du secteur et concevoir des plans d'actions adaptés - Planifier son activité sur le long terme en fonction du plan d'actions à conduire - Concevoir son planning en fonction des échéances à respecter - Adapter son organisation aux aléas et événements nouveaux intervenant dans l'activité du secteur afin de répondre au mieux aux besoins des clients et aux priorités de l'entreprise - Prioriser ses activités en fonction de leur degré d'urgence - Évaluer la pertinence d'intervenir directement auprès d'un client en relais d'un vendeur en fonction du degré d'autonomie du vendeur et des caractéristiques de la situation (urgence, importance, ...)
Compétence 6	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et mobiliser ses collaborateurs autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des consignes en vigueur, notamment en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement au sein de l'équipe - Identifier les non-conformités et mettre en oeuvre les actions correctives appropriées - Superviser et contrôler la mise en oeuvre des procédures et consignes en matière de sécurité au travail

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1
<p>Mobilisation des vendeurs :</p> <p>L'équipe est très régulièrement mobilisée autour des objectifs à atteindre sur la période.</p> <p>Des retours fréquents sont réalisés auprès de l'équipe : résultats obtenus lors de la journée ou de la semaine passée, écarts par rapport au prévisionnel, rappel de la cible, des enjeux, ...</p> <p>Le sens des efforts à réaliser pour développer les ventes est expliqué à l'équipe.</p> <p>L'équipe de vente est dynamisée très régulièrement sans pression ni stress.</p> <p>Différents outils sont utilisés pour entretenir la motivation de l'équipe : challenges, jeux, retours sur les résultats individuels (entretien individuel), ...</p>
<p>Accompagnement des vendeurs dans leurs activités :</p> <p>Une relation propice à la réalisation régulière d'observations est construite et maintenue avec les vendeurs.</p> <p>Une posture d'accompagnement est adoptée lors des observations et des débriefings avec les vendeurs.</p> <p>Les vendeurs sont mis en confiance pour évoquer sans détour leurs difficultés et leurs besoins lors des différentes phases de l'entretien de vente : phase d'accroche, présentation de l'offre, traitement des objections, validation de la proposition, ...</p> <p>Différentes actions d'accompagnement sont proposées aux membres de l'équipe : suivi par le manager, partage d'expérience au sein de l'équipe, ...</p>
<p>Analyse des besoins en formation :</p> <p>Les difficultés ou axes de progression de chaque membre de l'équipe sont repérées.</p> <p>Ces difficultés ou axes de progression sont traduits en termes de besoin d'acquisition de compétences</p> <p>Les besoins en formation sont consolidés au niveau de l'équipe.</p> <p>Ils sont présentés et argumentés de manière claire à la hiérarchie.</p>
<p>Formation :</p> <p>Différents types d'actions de formations sont mises en oeuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trainings » collectifs, ...</p> <p>La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les vendeurs est systématiquement suivie et mesurée (entretiens de débriefing, observation, ...).</p>
Critères d'évaluation compétence 2
<p>Mise en place des actions commerciales :</p> <p>L'équipe de vente est mobilisée autour des enjeux et des modalités de mise en oeuvre des actions commerciales.</p> <p>La mise en oeuvre des actions commerciales (rétro-planning, outils et supports nécessaires, ...) est préparée en association avec l'équipe de vente.</p> <p>Chaque membre de l'équipe de vente identifie clairement son rôle dans le cadre de la mise en oeuvre de l'action commerciale.</p> <p>La conformité des actions commerciales au plan d'actions élaboré par l'entreprise est contrôlée dans la phase de mise en place.</p>
<p>Suivi des actions commerciales :</p> <p>Une présence active auprès de l'équipe est assurée lors des temps forts de l'action commerciale : lancement, premiers résultats, réajustements, ...</p> <p>La pertinence des opérations commerciales et leur contribution effective aux résultats du périmètre sont analysées au quotidien en prenant appui sur des indicateurs objectifs et mesurables.</p> <p>Des ajustements méthodologiques sont identifiés en lien avec les membres de l'équipe de vente en cours d'opération.</p> <p>Les résultats obtenus et les ajustements réalisés sont systématiquement expliqués à l'équipe de vente.</p> <p>L'analyse de la pertinence des actions commerciales conduites permet de transmettre des retours d'expérience exploitables pour la conception de nouvelles actions.</p>

Détermination et suivi des plans d'actions individuels :

Les priorités et objectifs de chaque vendeur sont réalistes, mesurables et atteignables.

Ils sont définis en tenant compte des opportunités de chaque portefeuille en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise.

Les objectifs individuels sont fixés en référence à l'expérience et aux compétences de chaque vendeur sédentaire.

Les vendeurs sédentaires sont accompagnés dans le choix des clients à fidéliser et des prospects à contacter : clients à enjeu en termes de fidélité, de potentiel d'évolution, de risque de perte, ...

Les actions à prioriser et les résultats attendus sont présentés et argumentés avec chaque vendeur.

Les pratiques des vendeurs en matière de suivi client sont régulièrement analysées.

Utilisation de l'outil de gestion de la relation client et de téléphonie :

L'utilisation de l'outil de GRC et de téléphonie par les vendeurs sédentaires est vérifiée et maîtrisée.

La qualité et la fiabilité des informations saisies sont vérifiées.

Les applications permettant d'analyser la performance commerciale sont maîtrisées.

Critères d'évaluation compétence 3**Recrutement :**

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.

Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités du secteur et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les entretiens réalisés permettent à la direction commerciale ou à la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation, ...).

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.

Un parcours d'intégration est défini et mis en oeuvre au sein du secteur : présentation du secteur, des membres de l'équipe, ...

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe.

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée.

Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués.

Les plannings respectent la réglementation en vigueur.

La mise en oeuvre des priorités d'organisation et des consignes en matière de nombre et de nature d'appels (entrants / sortants) est vérifiée.

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.

La mise en oeuvre des consignes est vérifiée.

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises, ...

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse, ...

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.

Les objectifs sont expliqués.

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.

Les réussites de l'équipe sont valorisées.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les procédures, consignes sont systématiquement et durablement respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes, ...).

Relais des pratiques et de la situation du secteur :

Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées valorisées.

Les contraintes et problématiques à traiter au sein du secteur sont explicitées.

Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont compris et pris en compte.

Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement (retours sur les résultats d'une opération, veille sur les produits proposés ou une opération réalisée par la concurrence, positionnement prix / produits, ...).

Les services à associer aux actions entreprises au sein du secteur et / ou aux problématiques à traiter sont identifiés.

Traitement des réclamations clients et des situations délicates :

Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en oeuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.

Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.

L'ensemble des informations nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.

Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.

Le suivi de la résolution des litiges et la relance des services concernés sont assurés.

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes, ...).

Critères d'évaluation compétence 5**Amélioration continue :**

Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, planification des activités, ...) pour améliorer le fonctionnement du secteur sont identifiées.

Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.

Le suivi du plan d'actions est réalisé.

Des actions correctives sont mises en place.

Organisation de l'activité du manager :

Une planification des principales interventions à conduire en théorie sur l'année est réalisée.

Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une programmation définie à l'avance.

Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.

Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.

Traitement des aléas :

Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère indispensable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse, ...

Les interventions du manager en urgence sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du collaborateur concerné.

Critères d'évaluation compétence 6**Suivi et contrôle des procédures en vigueur :**

Les principales dispositions législatives, et réglementaires et conventionnelles applicables sont connues et mises en oeuvre (temps de travail, transmission des conditions générales de vente, encaissement, ...).

La mise en oeuvre des procédures administratives et consignes en vigueur est régulièrement contrôlée (argumentaires de vente, ergonomie du poste de travail, qualité et traçabilité des produits, ...).

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées et expliquées.

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI, ...).

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte.

Les risques liés à l'exercice du métier au sein de l'équipe sont identifiés et surveillés : port de la tenue de travail et des EPI, ...

Les dispositions du « document unique » relatives au périmètre de l'équipe sont connues et appliquées.

Modalités d'évaluation

COMPÉTENCE	SITUATION D'ÉVALUATION EN ENTREPRISE	CONDITIONS DE L'ÉVALUATION
1	Observation d'un entretien avec un membre de l'équipe + entretien	Observation d'un entretien avec un collaborateur par l'évaluateur entreprise seul + Entretien, puis entretien d'évaluation sur l'ensemble de la compétence par les deux évaluateurs
2	Présentation par le candidat de l'organisation en place pour la mise en oeuvre des plans d'actions commerciales	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur entreprise seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + entretien en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		
6		

ANNEXE III – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Manager d'équipe itinérante »

Référentiel d'activités

<p>Réalisation d'un plan de développement commercial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recueil d'informations sur le marché local : présence de la concurrence, évolution de ses implantations, environnement commercial, projets locaux susceptibles d'avoir un impact sur la demande, ... - Examen de l'évolution des résultats commerciaux sur le territoire / le marché - Formalisation de propositions d'axes de développement et d'un plan d'actions pour le territoire / le marché - Établissement d'un plan d'actions commercial chiffré (chiffre d'affaires, marge, indicateurs d'activité, indicateurs de portefeuille)
<p>Pilotage de l'activité commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement / pilotage du lancement des actions commerciales définies par l'entreprise et d'actions spécifiques - Suivi des actions commerciales : actions à réaliser, utilisation des outils d'aide à la vente, des outils et supports marketing, utilisation du site web de l'entreprise, suivi des résultats, réajustement des actions, contrôle du respect de la réglementation commerciale en vigueur, ... - Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffre d'affaires, marge, frais, mouvements dans le fichier clients, structure du portefeuille clients, - Examen des indicateurs commerciaux, analyse des tableaux de bord, interprétation des résultats - Comparaisons périodiques, territoriales, ... - Suivi des paiements et des encours - Pilotage ou réalisation des relances clients
<p>Animation et accompagnement de l'équipe commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formalisation et présentation des objectifs commerciaux individuels - Accompagnement technique et méthodologique / coaching : analyse du secteur, ciblage des priorités et des actions de prospection (plan d'actions individuel), préparation et réalisation des entretiens avec les clients (visites accompagnées, ...), relances clients à effectuer, ... - Suivi de l'activité et des résultats individuels : actions conduites, résultats, repérage et explication des écarts, réajustements à prévoir, ... - Mobilisation individuelle et collective autour des objectifs commerciaux - Réalisation d'actions commerciales ciblées (grands comptes, contrats à enjeux, ...)
<p>Management opérationnel de l'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe - Transmission et contrôle des consignes - Conduite d'entretiens individuels périodiques : entretiens annuel d'évaluation, entretiens professionnels,... - Animation de réunions - Sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement - Suivi du planning des absences

<p>Communication et gestion de la relation clients</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Transmission d'informations à l'équipe sur la politique de l'entreprise et les actions à conduire - Transmission d'informations aux différents services de l'entreprise - Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des interlocuteurs locaux internes et externes - Traitement en relais de l'équipe de vente des litiges et réclamations complexes
<p>Mise en oeuvre des procédures administratives et QHSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de l'application des procédures QHSE de l'entreprise - Supervision des procédures administratives de gestion et de contrôle interne : procédure tarifaire, suivi de l'entretien des véhicules de l'équipe, gestion des équipements et matériels, ... - Alerte en cas d'anomalie

Référentiel de compétences

Compétence 1	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir et mettre en oeuvre un plan d'actions permettant de mobiliser l'équipe de vendeurs itinérants du secteur autour du plan de développement et des objectifs à atteindre - Concevoir et utiliser différents outils et techniques permettant de soutenir les vendeurs itinérants dans leurs activités - Expliquer individuellement les objectifs commerciaux de chaque vendeur itinérant, en proposant des moyens et conditions de réalisation - Mobiliser collectivement son équipe de vente autour des objectifs à atteindre - Réaliser un suivi régulier des membres de l'équipe et les accompagner dans le réajustement de leurs actions, le cas échéant - Identifier les objectifs de progression et les besoins en formation de chaque membre de l'équipe - Transmettre des connaissances, des savoir-faire en tenant compte des besoins des vendeurs itinérants
Compétence 2	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les informations clés sur la présence commerciale, l'évolution du marché, la concurrence et le potentiel du secteur / marché à partir de différentes sources d'information - Analyser le positionnement commercial de son secteur / marché - Définir des objectifs commerciaux et un plan d'actions commerciales pour chaque vendeur itinérant en tenant compte de son profil et des caractéristiques de son territoire - Réajuster les objectifs en fonction des résultats, du marché et des actions et opérations en cours - Organiser la mise en oeuvre des opérations commerciales sur le secteur / marché à partir des plans d'actions commerciales définis au sein de l'entreprise - Mesurer périodiquement l'avancement et les résultats des actions et opérations commerciales mises en oeuvre sur le secteur / marché - Concevoir, en lien avec l'équipe de vendeurs itinérants, des propositions d'ajustement des opérations commerciales en prenant appui sur l'analyse des spécificités du secteur / marché - Utiliser les fonctionnalités de l'outil de gestion de la relation client pour piloter son activité commerciale et actualiser les informations commerciales
Compétence 3	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en oeuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe - Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement - Organiser le travail de son équipe - Transmettre des consignes aux membres de l'équipe et contrôler leur mise en oeuvre - Conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage, ... - Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe - Adopter une posture managériale dans ses relations avec l'équipe et ses interlocuteurs

Compétence 4	<ul style="list-style-type: none"> - Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités du secteur en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise - Relayer les bonnes pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein du secteur auprès de collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe - Traiter les situations relationnelles difficiles et les réclamations complexes avec les clients en respectant le rôle et le positionnement de chacun ainsi que les procédures en vigueur au sein de l'entreprise - Identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire
Compétence 5	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les actions à conduire pour améliorer les performances du secteur/ marché et concevoir des plans d'actions adaptés - Planifier son activité sur le long terme en fonction du plan d'actions à conduire - Concevoir son planning en fonction des échéances à respecter - Adapter son organisation aux aléas et événements nouveaux intervenant dans l'activité du secteur / marché afin de répondre au mieux aux besoins des clients et aux priorités de l'entreprise - Prioriser ses activités en fonction de leur degré d'urgence - Évaluer la pertinence d'intervenir directement auprès d'un client en relais d'un vendeur en fonction du degré d'autonomie du vendeur et des caractéristiques de la situation (urgence, importance, ...)
Compétence 6	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et mobiliser ses collaborateurs autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des consignes et procédures en vigueur, notamment en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement au sein du secteur / marché - Identifier les non-conformités et mettre en oeuvre les actions correctives appropriées - Superviser et contrôler la mise en oeuvre des procédures et consignes en matière de sécurité au travail

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1
<p>Programmation et mise en oeuvre des actions d'accompagnement :</p> <p>Le plan d'accompagnement des vendeurs itinérants est formalisé sur l'année ou le semestre à venir : planification des temps de réunions d'équipe, suivis individuels, ...</p> <p>Différents types d'actions sont mis en oeuvre en fonction des besoins : accompagnement à l'analyse des résultats, d'aides à la vente, formation, accompagnement en clientèle, veille, réalisation d'argumentaires, ...</p>
<p>Maîtrise des différents outils d'accompagnement :</p> <p>Les suivis en visite client sont efficaces : ciblage des clients ou prospects à vérifier, utilisation d'une grille d'observation, débriefings adaptés et permettant d'identifier les axes d'amélioration, ...</p> <p>L'accompagnement en clientèle est réalisé dans le respect des rôles de chacun, sans se substituer au vendeur ni le court-circuiter.</p> <p>Le manager cherche à autonomiser les vendeurs itinérants dans l'analyse de leurs résultats, la résolution de leurs difficultés, ...</p>
<p>Mise en valeur des objectifs individuels :</p> <p>Les objectifs fixés sont réalistes, mesurables et motivants.</p> <p>Les objectifs fixés sont situés dans le contexte plus large du secteur, de l'entreprise, ...</p> <p>Des moyens et conditions de réalisation adaptés sont négociés avec les vendeurs itinérants.</p> <p>Les ressorts de motivation de chaque vendeur itinérant sont pris en compte dans la présentation des objectifs individuels.</p>
<p>Suivi individuel :</p> <p>Le manager assure un suivi adapté de l'ensemble de ses collaborateurs.</p> <p>Le type d'accompagnement proposé aux vendeurs itinérants est personnalisé en fonction des besoins de chacun.</p> <p>Différents indicateurs sont utilisés pour identifier les besoins des vendeurs itinérants : prises de contact spontanées, transmission d'informations sur les produits, les clients, les concurrents, retours terrains réguliers, réactivité sur l'envoi des informations chiffrées, retours des clients, des interlocuteurs internes, calculs commerciaux et ratios, ...</p> <p>Les vendeurs itinérants ne prenant pas contact avec le manager de manière spontanée et régulière sont relancés.</p>
<p>Mobilisation de l'équipe de vendeurs itinérants :</p> <p>La stratégie commerciale de l'entreprise et ses enjeux sont présentés et expliqués à l'équipe.</p> <p>L'équipe est très régulièrement mobilisée autour des objectifs à atteindre sur la période.</p> <p>Des retours fréquents sont réalisés auprès de l'équipe : résultats obtenus lors de la journée ou de la semaine passée, écarts par rapport au prévisionnel, rappel de la cible, des enjeux, ...</p> <p>Le sens des efforts à réaliser pour développer les ventes est expliqué à l'équipe.</p> <p>Différents outils sont utilisés pour entretenir la motivation de l'équipe : challenges, jeux, retours sur les résultats individuels, ...</p>
<p>Développement des compétences :</p> <p>La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les vendeurs itinérants est suivie et mesurée (entretiens de debriefing, accompagnement en visite client, ...).</p> <p>Différents types d'actions de formation/développement des compétences sont mises en oeuvre identifiés : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trainings » collectifs, ...</p> <p>La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les vendeurs itinérants est mesurée.</p>
Critères d'évaluation compétence 2

Analyse du secteur/marché :

Les membres de l'équipe sont incités à recueillir des informations sur le positionnement de la concurrence auprès de différentes sources : visite d'espaces de vente concurrents, de salons, recueil de devis, échanges avec les clients, les commerciaux des concurrents, ...

La fiabilité des informations recueillies est vérifiée.

Les éléments clefs susceptibles d'avoir un impact sur l'activité commerciale du secteur / marché sont suivis et analysés : évolutions prévisibles de la demande, innovations produits / services, résultats de la concurrence, évolution de l'activité des clients, des prospects, ...

Les spécificités des différents territoires composant le secteur / marché sont identifiées.

Le potentiel du secteur / marché est identifié à l'aide de méthodes d'analyse adaptées (identification des opportunités clients ou marchés).

Les parts de marché sont évaluées à partir d'indicateurs objectifs.

Analyse du positionnement de l'entreprise sur le secteur :

Les forces et les faiblesses du secteur en termes de clients et de marché sont identifiées.

Des échanges sont conduits au sein de l'équipe commerciale pour identifier les avantages concurrentiels du secteur / marché par gammes de produits

Les prospects à solliciter en priorité sont identifiés.

Les risques liés à la perte de clients importants sont identifiés.

Les impacts de la conjoncture économique sur l'activité sont pris en compte dans l'analyse du positionnement du secteur / marché.

Détermination des plans d'actions individuels :

L'attribution ou le redécoupage des territoires sont réalisés en tenant compte de multiples paramètres : charge de travail liée au territoire ou du marché, conjoncture économique à court et moyen terme, spécificités du portefeuille, spécificités du territoire ou du marché, forces et faiblesses du vendeur itinérant, ...

Les priorités et objectifs de chaque vendeur sont définis en tenant compte des opportunités de chaque territoire / marché en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise.

Les objectifs individuels sont fixés en référence à l'expérience et aux compétences de chaque vendeur itinérant.

Suivi des plans d'actions individuels :

Les vendeurs itinérants sont accompagnés dans le choix des clients et des prospects à visiter : clients à enjeu en termes de fidélité, de potentiel d'évolution, de risque de perte, ...

Les actions à prioriser, les résultats attendus et les moyens attribués sont présentés, argumentés, et négociés avec chaque vendeur.

Les pratiques des vendeurs itinérants en matière de suivi client sont systématiquement et régulièrement analysées.

Les comptes-rendus de visite réalisés par les vendeurs itinérants sont collectés et analysés.

Critères d'évaluation compétence 3**Recrutement :**

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.

Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités du secteur / marché et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les entretiens réalisés permettent à la direction commerciale ou à la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation, ...).

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.

Un parcours d'intégration est défini et mis en oeuvre au sein du secteur : présentation du secteur ou du marché, des membres de l'équipe, ...

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La cohérence des tournées réalisées par les vendeurs itinérants est vérifiée.

La mise en oeuvre des priorités d'organisation et des consignes en matière de nombre et de rythmes de visites par les vendeurs itinérants est vérifiée.

Les plannings des absences sont établis à l'avance, présentés et expliqués.

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.

La mise en oeuvre des consignes est vérifiée.

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises, ...

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse, ...

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.

Les objectifs sont expliqués.

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.

Les réussites de l'équipe sont valorisées.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les procédures, consignes sont systématiquement et durablement respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4**Circulation de l'information au sein de l'entreprise :**

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes, ...).

Relais des pratiques et de la situation du secteur/marché :

Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées valorisées.

Les contraintes et problématiques à traiter au sein du secteur / marché sont explicitées.

Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont compris et pris en compte.

Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement (tendances de vente très différentes du prévisionnel, ...).

Les services à associer aux actions entreprises au sein du secteur / marché et / ou aux problématiques à traiter sont identifiés.

Traitement des réclamations clients et des situations délicates :

Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en oeuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.

Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.

L'ensemble des informations nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.

Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.

Le suivi de la résolution des litiges et la relance des services concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5**Amélioration continue :**

Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, planification des activités, ...) pour améliorer le fonctionnement du secteur sont identifiées.

Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.

Le suivi du plan d'actions est réalisé.

Des actions correctives sont mises en place.

Organisation de l'activité du manager :

Une planification des principales interventions à conduire en théorie sur l'année est réalisée.

Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une programmation définie à l'avance.

Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.

Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.

Traitement des aléas :

Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère indispensable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse, ...

Les interventions du manager en urgence sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du collaborateur concerné.

Critères d'évaluation compétence 6**Suivi et contrôle des procédures en vigueur :**

Les principales dispositions législatives, et réglementaires et conventionnelles applicables sont connues et mises en oeuvre (temps de travail, entretien des véhicules, permis de conduire, transmission des conditions générales de vente, ...).

La mise en oeuvre des procédures administratives et consignes qualité est régulièrement contrôlée (recouvrement des impayés, conformité des documents commerciaux, encaissement de soldes de factures, ...).

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées et expliquées.

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI, ...).

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte

Les risques liés à l'exercice du métier au sein de l'équipe sont identifiés et surveillés : port de la tenue de travail et des EPI, ...

Les dispositions du « document unique » relatives au périmètre de l'équipe sont connues et appliquées.

Modalités d'évaluation

COMPÉTENCE	SITUATION D'ÉVALUATION EN ENTREPRISE	CONDITIONS DE L'ÉVALUATION
1	Observation d'un entretien avec un membre de l'équipe + entretien	Observation d'un entretien avec un collaborateur par l'évaluateur entreprise seul + Entretien, puis entretien d'évaluation sur l'ensemble de la compétence par les deux évaluateurs
2	Présentation par le candidat de l'analyse de son secteur / marché et de son plan d'actions	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur entreprise seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + entretien en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		
6		

Article 1er : Contexte de la création des CQP dans le domaine de la logistique

La branche des commerces de gros, qui compte environ 350 000 salariés, connaît une évolution forte de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la logistique, tant dans le cadre de parcours d'intégration aux métiers du commerce interentreprises, que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.

Considérant que les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le domaine de la logistique.

Conformément à l'article 46 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Ils concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Ils constituent un élément majeur de la politique de certification professionnelle conduite par la branche des commerces de gros en direction des salariés.

Les certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique sont créés dans le cadre des objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros, tels que définis dans l'article 1 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ils visent pour l'un la fonction de chef d'équipe et pour l'autre le premier niveau de management dans les métiers de la logistique et concernent des métiers correspondant le plus souvent à des parcours d'évolution interne au sein des entreprises de la branche.

Article 2 : Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la logistique

La branche des commerces de gros crée deux certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- **CQP chef d'équipe logistique** : les chefs d'équipe logistique en commerces de gros animent et supervisent de petites équipes d'agents logistiques (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, agents d'expédition, agents de réception...) ou de chauffeurs livreurs. Ils/elles assurent auprès de leur équipe le relais des politiques de qualité, de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement développées par l'entreprise. Ils/elles participent directement aux activités conduites par leur équipe. En fonction de la taille de l'entrepôt ou de l'unité dans laquelle ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisé(e)s dans une fonction logistique (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...) ou bien couvrir différentes fonctions ;

- **CQP manager logistique** : les managers logistiques en commerces de gros pilotent l'activité logistique à partir des outils et des indicateurs de qualité et de performance à disposition dans l'entreprise et formulent des propositions d'amélioration de l'organisation des activités logistiques. Ils/elles peuvent également superviser les activités d'entretien et de maintenance du matériel sur leur périmètre. Ils/elles interviennent auprès d'une équipe élargie (agents logistiques, chefs d'équipe, chauffeurs...) et assurent la conduite de réunions, des entretiens d'évaluation / de recadrage, la détection des potentiels, des difficultés, l'élaboration des plannings, la gestion des absences... En fonction de la taille de l'entrepôt ou de l'unité dans laquelle ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisé(e)s dans une fonction logistique (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...) ou bien couvrir différentes fonctions.

Article 3 : Objectifs, publics et modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique

Les CQP dans le domaine de la logistique mis en place par la branche des commerces de gros répondent aux objectifs de l'article 3 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Leurs publics sont ceux décrits dans ce même article. Leurs modalités d'élaboration sont décrites dans l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de certification des deux CQP créés dans le domaine de la logistique figurent en annexe au présent accord.

Article 4 : Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros dans le domaine de la logistique

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros dans le domaine de la logistique permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Conformément à l'accord de branche du 18 mai 2010, chacune des étapes du parcours des candidats est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la branche ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier à un autre. Certaines compétences sont donc communes aux différents CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences – et donc de son CQP - indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes. Les unités de compétences communes à plusieurs CQP sont mentionnées en annexe dans les référentiels de compétences.

Parcours des candidats « formation »

Le parcours des candidats aux CQP de la logistique par la voie de la formation est le suivant :

- 1) repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
- 2) construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- 3) formation et/ou développement des compétences en entreprise ;
- 4) évaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
- 5) entretien d'évaluation externe à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
- 6) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Parcours des candidats « VAE »

Le parcours des candidats aux CQP de la logistique par la voie de la validation des acquis de l'expérience est le suivant :

- 1) demande de VAE de la part du candidat en direction de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- 2) analyse de la recevabilité de la demande par la CPNEFP ;
- 3) si la demande est recevable, évaluation des compétences en situation professionnelle réelle ou reconstituée, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
- 4) entretien d'évaluation externe à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CPNEFP ;
- 5) validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la durée de l'expérience nécessaire pour réaliser une demande de VAE est ramenée à un an.

Pour avoir accès au CQP chef d'équipe logistique par la voie de la VAE, les candidats doivent disposer d'une expérience de l'animation et de la supervision de petites équipes d'agents logistiques (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, agents d'expédition, agents de réception...) ou de chauffeurs livreurs d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Pour avoir accès au CQP manager logistique par la voie de la VAE, les candidats doivent disposer d'une expérience du pilotage d'une ou plusieurs activités logistiques (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport...) à partir d'outils et d'indicateurs de qualité et de performance d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un représentant de l'entreprise et/ou, si l'entreprise le souhaite, un intervenant extérieur. Quel que soit le profil de l'évaluateur, celui-ci doit impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils...).

Organisation de l'évaluation externe

L'évaluation externe est mise en oeuvre par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise qui peuvent également intervenir dans les entreprises au cours des phases de repérage des acquis et d'évaluation. Cependant, pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation soit dans l'évaluation en entreprise d'un candidat ne peut pas participer à l'entretien d'évaluation externe pour ce même candidat.

Ces évaluateurs peuvent être soit des professionnels en activité dans les entreprises de la branche ou ayant quitté une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans et connaissant les métiers visés par les CQP (ayant exercé ces métiers ou occupé des fonctions d'encadrement direct des titulaires du métier), soit des formateurs / experts métiers ayant une connaissance précise du métier visé par le CQP et de ses conditions d'exercice dans les commerces de gros. Quel que soit leur profil, ils doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils...).

Validation des CQP par le jury paritaire final

Les CQP de la logistique sont validés conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier professionnel du candidat.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est positive et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.

Si les avis de ces deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Les décisions se prennent alors conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997, à l'avenant du 5 avril 2000 et à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Conformément à la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en cas de validation partielle, les unités acquises le sont pour une durée indéterminée. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Article 5 : Financement des parcours des candidats

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- du contrat de professionnalisation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du compte personnel de formation ;
- du plan de formation.

Article 6 : Positionnement des certificats de qualification professionnelle de la logistique dans la convention collective nationale des commerces de gros (3044)

Le positionnement des CQP de la logistique dans la classification de la CCN 3044 s'effectue comme suit :

- CQP chef d'équipe logistique : niveau V - échelon 2 ;
- CQP manager logistique : niveau VII - échelon 2.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 18 mai 2010, sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 7 : Extension et durée

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Tout au long de son application, il sera suivi de manière paritaire à échéances régulières.

Fait à Paris, le 24 avril 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;
- Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;
- Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;
- Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;
- Fédération nationale des grossistes en fleurs coupés (FNGFP) ;
- Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;
- Fédération nationale de la décoration (FND) ;
- Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;
- Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;
- Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;
- Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;
- Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;
- Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;
- Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;
- Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;
- Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique (FGME) ;
- Fédération française de la distribution industrielle (FEDIN) ;
- Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

- Fédération des services CFDT ;
- Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;
- Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;
- Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC.

ANNEXE I – Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP chef d'équipe logistique

Référentiel d'activités

Réalisation et supervision d'activités logistiques	<ul style="list-style-type: none">- Réalisation des activités logistiques (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport, ...)- Supervision des activités logistiques réalisées par les membres de l'équipe- Alerte en cas d'aléas ou de difficultés
Animation de l'équipe	<ul style="list-style-type: none">- Transmission et contrôle des consignes- Répartition du travail entre les membres de l'équipe- Organisation des activités de l'équipe- Suivi et recentrage des activités réalisées- Traitement des difficultés au sein de l'équipe (difficultés techniques, retards, conflits, ...)
Accueil des nouveaux membres de l'équipe et transmission de savoir-faire aux membres de l'équipe	<ul style="list-style-type: none">- Accueil des nouveaux membres de l'équipe- Mise en oeuvre du processus d'intégration au sein de l'équipe- Transmission de savoir-faire aux membres de l'équipe
Suivi du respect de la mise en oeuvre des méthodes et des démarches qualité, hygiène, sécurité, environnement	<ul style="list-style-type: none">- Présentation des consignes et outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement- Contrôle du respect des procédures qualité, hygiène, sécurité et environnement en vigueur- Alerte en cas d'anomalie
Enregistrement et traçabilité des activités réalisées	<ul style="list-style-type: none">- Renseignement des outils et logiciels de suivi de l'activité- Transmission d'informations en cas d'anomalie ou d'incident

Référentiel de compétences

Compétence 1 - Mettre en oeuvre les techniques logistiques	<ul style="list-style-type: none">- Contrôler la conformité des produits et des documents qui les accompagnent- Réaliser des opérations de manutention, de déplacement et de rangement adaptées aux produits commercialisés par l'entreprise- Réaliser le comptage des produits et marchandises en respectant les procédures lors des opérations d'inventaire- Identifier les procédures et consignes à mettre en oeuvre en fonction de l'opération à réaliser- Identifier les impacts de ses activités sur la chaîne logistique et les enjeux en termes de qualité de service client
Compétence 2 - Animer une équipe logistique	<ul style="list-style-type: none">- Accueillir les nouveaux membres de l'équipe- Expliciter la nature des activités à réaliser- Fixer des objectifs clairs et mesurables- Transmettre des consignes- Répartir les activités à réaliser au sein de l'équipe en prenant appui sur les compétences de chacun- Identifier les activités réalisées de manière incorrecte- Expliquer comment reprendre un travail réalisé de manière incorrecte- Traiter les difficultés et les situations conflictuelles au sein de l'équipe
Compétence 3 - Accompagner la montée en compétences des membres de son équipe	<ul style="list-style-type: none">- Identifier les compétences et savoir-faire à transmettre- Organiser une transmission de compétences de manière progressive- Expliquer une activité ou un geste technique en en décomposant les différentes étapes- Accompagner un professionnel dans la mise en oeuvre d'une nouvelle compétence, d'un nouveau savoir-faire- Valoriser les progrès réalisés- Repérer les capacités et aptitudes des membres de l'équipe

<p>Compétence 4 - Transmettre les informations et assurer la traçabilité des activités d'une équipe logistique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rendre compte de son activité par écrit et par oral - Transcrire les informations nécessaires à la traçabilité des interventions de l'équipe logistique - Utiliser les outils de traitement de l'information en vigueur au sein de l'entreprise - Communiquer avec les différents interlocuteurs (équipe, hiérarchie, autres équipes, autres services de l'entreprise, clients internes, externes, ...) - Rechercher et saisir des données dans un système informatisé
<p>Compétence 5 - Contrôler la mise en oeuvre des procédures administratives et de qualité, hygiène, sécurité et d'environnement</p> <p>Cette compétence est commune avec les CQP du management commercial et le CQP de manager logistique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et mobiliser les membres de l'équipe logistique autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des consignes en vigueur, notamment en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement - Identifier les non-conformités et mettre en oeuvre les actions correctives appropriées - Superviser et contrôler la mise en oeuvre des procédures et consignes en matière de sécurité au travail - et mettre en oeuvre les actions susceptibles d'améliorer les conditions de travail de l'équipe

Critères d'évaluation compétence 1

Contrôles de conformité :

Les contrôles quantitatifs sont réalisés sans erreur

Les contrôles qualitatifs tiennent compte des particularités des produits (périssabilité, fragilité, ...)

La conformité des documents accompagnant les produits (étiquetage, bons de livraison, bons de préparations, bons d'expédition, ...) est systématiquement vérifiée au regard des consignes et procédures en vigueur

Les écarts, anomalies et non-conformités sont identifiés et signalés conformément aux consignes

Manutention, déplacement et rangement des produits :

Les produits à déplacer sont identifiés sans erreur

Les zones et aires de destination sont localisées sans erreur

Les conditions de stockage des produits à particularités (fragiles, dangereux, périssables, ...) sont identifiées et respectées

Les consignes en matière de déplacement, d'affectation et de rangement sont respectées

Les règles et consignes en matière de qualité, de sécurité, de sûreté, de gestes et postures sont respectées lors des manutentions et des déplacements de produits (port des EPI, ...)

Les moyens et engins de manutention sont utilisés de manière appropriée et conformément à la réglementation en vigueur (habilitations, autorisations de conduite, ...)

Respect des procédures et consignes en vigueur :

Les procédures et consignes (de réception, de préparation de commandes, d'expédition, d'inventaire ...) sont identifiées et explicitées

Les procédures et consignes sont respectées en toute circonstance

Les anomalies et incidents sont identifiés et systématiquement signalés

Compréhension de la chaîne logistique :

Les enjeux de l'activité logistique sur la qualité de service client sont identifiés

L'importance des contrôles en logistique est explicitée

Les impacts des erreurs effectuées sur les autres maillons de la chaîne logistique sont explicités

Critères d'évaluation compétence 2

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe logistique

Le parcours d'intégration est mis en oeuvre dans le périmètre d'activités : présentation de l'activité et du site, des membres de l'équipe, ...

La transmission des informations générales sur l'entreprise, des équipements, matériels et documents nécessaires au nouvel arrivant est vérifiée

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des caractéristiques des membres de l'équipe

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe

Les variations d'activité sont prises en compte pour répartir ou adapter la charge de travail

Les risques de non-respect des délais sont identifiés et la répartition des activités réajustée si nécessaire

Communication et suivi des consignes :

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux caractéristiques des membres de l'équipe

Une vérification par oral est effectuée de manière systématique afin de s'assurer que les consignes et les informations transmises à l'équipe ont été comprises par chacun

La mise en oeuvre des consignes est vérifiée

Traitement des difficultés :

Des conseils pertinents sont délivrés aux membres de l'équipe en cas de réalisation incorrecte d'une activité

Les difficultés, retards, non-respects des règles de vie dans l'entreprise sont identifiés et signalés aux membres de l'équipe

Les conflits entre membres de l'équipe sont identifiés et traités avec recul

Critères d'évaluation compétence 3**Identification des compétences à transmettre :**

Les compétences devant être maîtrisées pour tenir le poste sont identifiées

Les acquis du salarié sont pris en compte

Les compétences devant faire l'objet d'une transmission sont repérées et formalisées

Transmission des compétences :

Les différentes étapes permettant d'acquérir les compétences visées sont identifiées

Les activités, les gestes techniques sont décomposés en différentes étapes

Les explications données sont simples et accessibles

Les termes techniques sont systématiquement explicités

Les acquisitions de compétences sont vérifiées

Accompagnement des membres de l'équipe :

La recherche d'autonomie des salariés en situation d'acquisition de compétences est recherchée chaque fois que possible

Des conseils permettant de progresser sont délivrés

Les progrès sont identifiés et valorisés

Repérage des capacités et aptitudes :

Les membres de l'équipe susceptibles de prendre en charge de nouvelles activités sont identifiés

Les besoins en accompagnement et les axes de progression sont identifiés

Critères d'évaluation compétence 4

Traçabilité des interventions et outils de traitement de l'information :

Les comptes-rendus écrits sont clairs et exploitables par des tiers

Les comptes-rendus oraux sont clairs et bien ciblés

Transmission des informations :

Les besoins en information des différents interlocuteurs de l'équipe logistique sont identifiés

Les informations sont transmises aux bons interlocuteurs dans un délai raisonnable

Les informations sont ciblées (pas de surabondance de l'information ni de détails importants oubliés, vocabulaire compréhensible)

Utilisation des systèmes informatisés :

L'outil informatique de gestion de l'activité en vigueur (outil de gestion des stocks, ERP, ...) est correctement utilisé

Les saisies sont réalisées sans erreur

Critères d'évaluation compétence 5

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :

Les principales dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au sein de l'équipe logistique sont connues et mises en oeuvre (temps de travail, respect des horaires, de la tenue de travail, ...)

Les enjeux liés à la qualité sont compris et présentés à l'équipe

La mise en oeuvre des outils et consignes qualité est régulièrement contrôlée

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe logistique en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées, expliquées et mises en oeuvre

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI, ...)

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte lors des opérations logistiques

Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'équipe logistique sont identifiés et surveillés : respect des règles de levage et de manutention des produits, tenue de l'espace de stockage, port de la tenue de travail et des EPI, ...

Le « document unique » est connu et appliqué

Modalités d'évaluation

	ÉVALUATION EN ENTREPRISE	ÉVALUATION EXTERNE
Compétences 1 et 4	Observation du candidat en situation de réception ou préparation ou expédition ou mise en stock et entretien avec l'évaluateur entreprise	Entretien avec l'évaluateur externe
Compétences 2 et 5	Observation du candidat en situation de répartition des activités et transmission des consignes aux membres de l'équipe et entretien avec l'évaluateur entreprise	
Compétence 3	Observation du candidat en situation de transmission d'une compétence ou d'un geste technique et entretien avec l'évaluateur entreprise	

Référentiel d'activités

<p>Organisation et supervision des activités logistiques sur un périmètre donné</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation et supervision activités logistiques et des flux de produits - Contrôle de l'application des modes opératoires et des procédures - Suivi et anticipation des fluctuations d'activité - Suivi du budget de fonctionnement du périmètre : allocation des ressources humaines et matérielles en fonction des activités à réaliser - Pilotage des activités d'entretien et de maintenance du matériel logistique
<p>Pilotage des activités logistiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi des indicateurs de performance et de qualité - Traitement des anomalies, des dysfonctionnements - Repérage des activités à optimiser - Transmission d'informations en vue de la mise à jour / amélioration des procédures et modes opératoires - Formulation de propositions d'amélioration : organisation du travail, équipements, matériels, stock
<p>Animation et accompagnement des équipes logistiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formalisation et présentation des objectifs des activités logistiques - Accompagnement technique et méthodologique des chefs d'équipe - Suivi de l'activité et des résultats individuels : actions conduites, résultats, repérage et explication des écarts, réajustements à prévoir, ... - Mobilisation individuelle et collective autour des objectifs logistiques

<p>Management opérationnel des équipes logistiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe - Répartition du travail entre les équipes - Réalisation des plannings - Transmission et contrôle des consignes - Conduite d'entretiens individuels : entretiens annuel d'évaluation, entretiens professionnels, ... - Animation de réunions - Développement des compétences - Définition des profils et sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement - Détection des besoins en formation
<p>Mise en oeuvre des procédures administratives et QHSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supervision des contrôles périodiques des matériels, infrastructures et habilitations - Supervision des procédures administratives internes : conditions de livraison, gestion des équipements et matériels, ... - Alerte en cas d'anomalie - Contrôle de l'application des procédures QHSE de l'entreprise
<p>Communication et traçabilité des activités réalisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Communication avec les différents services de l'entreprise (diffusion d'informations, résolution de problèmes, ...) et entre les différentes équipes - Renseignement des outils et logiciels de suivi de l'activité : tableaux de bord, ... - Rédaction de compte-rendus

Référentiel de compétences

Compétence 1 - Organiser une activité logistique	<ul style="list-style-type: none">- Identifier les enjeux liés au bon fonctionnement de son activité logistique- Organiser les activités logistiques en tenant compte des ressources mobilisables et du budget- Contrôler la mise en oeuvre des modes opératoires et règles de fonctionnement adaptés à l'activité et aux objectifs à atteindre- Anticiper les fluctuations d'activités- Adapter l'organisation des activités aux fluctuations de l'activité
Compétence 2 - Piloter une activité logistique	<ul style="list-style-type: none">- Adapter et améliorer l'activité logistique avec le recul nécessaire- Suivre et analyser l'activité logistique en utilisant les indicateurs à disposition- Animer des actions de progrès- Formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail et de la santé et sécurité au travail
Compétence 3 - Organiser et animer des équipes logistiques Cette compétence est commune avec les CQP du management commercial	<ul style="list-style-type: none">- Mettre en oeuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe- Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement- Evaluer et développer les compétences des collaborateurs- Répartir les activités à réaliser entre les équipes logistiques- Planifier et gérer le temps de travail des équipes logistiques- Transmettre des consignes et contrôler leur mise en oeuvre- Conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage, ...- Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe- Adopter une posture managériale dans ses relations avec les équipes logistiques et ses interlocuteurs- Collaborer avec les chefs d'équipe logistique dans le cadre de l'organisation et de l'animation des équipes

<p>Compétence 4 - Communiquer avec les clients, les services et les partenaires de l'entreprise</p> <p>Cette compétence est commune avec les CQP du management commercial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités de l'unité logistique en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise - Relayer les bonnes pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein de l'unité logistique auprès de collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe - Traiter les situations délicates et les aléas au sein des équipes logistiques en respectant le rôle et le positionnement de chacun, les procédures en vigueur au sein de l'entreprise et dans le souci de la qualité des relations avec les clients internes et externes - Identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire - Formaliser des informations utiles au bon fonctionnement et à la traçabilité de son activité
<p>Compétence 5 - Contrôler la mise en oeuvre des procédures administratives et de qualité, hygiène, sécurité et d'environnement</p> <p>Cette compétence est commune avec les CQP du management commercial et le CQP de chef d'équipe logistique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et mobiliser les membres de l'équipe logistique autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des consignes en vigueur, notamment en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement - Identifier les non-conformités et mettre en oeuvre les actions correctives appropriées - Superviser et contrôler la mise en oeuvre des procédures et consignes en matière de sécurité au travail

Critères d'évaluation compétence 1
<p>Compréhension des enjeux liés à l'activité :</p> <p>Le schéma logistique global de l'entreprise est explicité</p> <p>Les flux de produits au sein de l'unité logistique sont identifiés</p> <p>Les principales étapes et points de contrôle de la chaîne logistique sont identifiés</p> <p>La contribution de son activité au fonctionnement global de la chaîne logistique est comprise et expliquée</p>
<p>Organisation des activités logistiques :</p> <p>Les indicateurs et objectifs de son activité logistique sont identifiés et suivis</p> <p>Les ressources en équipement, personnels, matériels sont identifiées</p> <p>La capacité de production des équipes logistiques est comparée à la charge de travail à assurer</p> <p>Le travail est affecté, réparti en fonction des objectifs liés à l'activité prévue et des compétences disponibles</p> <p>Les priorités sont évaluées, hiérarchisées puis déterminées en fonction des objectifs fixés</p> <p>Les fonctions support sont identifiées et associées à l'organisation de l'activité (qualité, maintenance...)</p> <p>La logistique des ressources matérielles est organisée dans le respect du budget établi</p> <p>Les interlocuteurs compétents sont alertés en cas de dépassement ou de sous-consommation du budget</p> <p>La disponibilité, l'état et la conformité des matériels, équipements et infrastructures sont vérifiés au regard des réglementations en vigueur</p>
<p>Contrôle de la mise en oeuvre des modes opératoires et procédures :</p> <p>Les modes opératoires et règles de fonctionnement définis sont adaptés si nécessaire en cas d'aléa aux activités à réaliser</p> <p>La mise en oeuvre des modes opératoires et règles de fonctionnement est systématiquement contrôlée</p> <p>La documentation présentant les modes opératoires et règles de fonctionnement est claire et accessible</p>
<p>Anticipation et adaptation de l'organisation des activités :</p> <p>Les facteurs ayant un impact sur les volumes d'activités sont repérés et analysés</p> <p>Les risques de fluctuation de l'activité sont repérés en amont</p> <p>Les mesures permettant de faire face aux fluctuations d'activités sont définies en lien avec les autres services de l'entreprise</p> <p>Les fluctuations de l'activité sont identifiées</p> <p>Les écarts entre les réalisations réelles et les réalisations prévisionnelles sont identifiés</p> <p>Les risques de non-respect des délais sont identifiés</p> <p>Des mesures pertinentes sont définies et mises en oeuvre dans son périmètre</p>
Critères d'évaluation compétence 2

Suivi et analyse de l'activité :

L'utilisation des outils et indicateurs de suivi, mesure, contrôle est effective et maîtrisée.

Les principaux indicateurs de suivi (ratios, statistiques, performance, délais...) et les indicateurs de gestion de l'activité (coût de revient, taux d'utilisation des équipements, temps passé...) sont analysés

Les écarts sont identifiés

Les exigences qualité sont contrôlées, suivies et respectées

Amélioration de l'activité :

Les anomalies, dysfonctionnements et activités logistiques à optimiser sont détectés, relevés et analysés (diagnostic)

Des mesures correctrices sont proposées

Des actions correctives et d'amélioration nécessaires (réduction des coûts et des délais, conformité aux critères de qualité et de sécurité, optimisation technique...) sont recherchées, élaborées, préconisées de manière régulière

Les propositions d'amélioration sont formulées avec méthode avec les personnes adéquates en fonction des priorités et des ressources disponibles (dont les fonctions support de l'entreprise)

Les ajustements et améliorations proposés prennent en compte les conséquences/impacts à venir sur l'activité de son périmètre

Animation d'actions de progrès :

Les actions à mettre en œuvre sont organisées et conduites au sein d'un plan d'actions en tenant compte de l'ensemble des ressources disponibles (ressources matérielles, humaines, budgétaires, ...) et des objectifs à atteindre

Les résultats des actions de progrès sont mesurés

Les écarts avec les objectifs sont identifiés et expliqués

Des propositions d'amélioration (solution, idées nouvelles) sont élaborées

Les mesures d'amélioration, leurs résultats et suites à donner sont présentées à l'équipe

Amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail :

Un signalement des facteurs susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail est réalisé au sein de son périmètre

Des propositions d'amélioration adaptées sont formulées et argumentées

Des mesures d'urgence sont prises en cas de besoin

Critères d'évaluation compétence 3**Recrutement :**

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées

Les profils de recrutement sont adaptés aux besoins de l'équipe logistique et aux caractéristiques de l'équipe en place

Les entretiens réalisés permettent à la direction de l'entrepôt ou à la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation, ...)

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe

Un parcours d'intégration est mis en oeuvre au sein des équipes logistiques : présentation de l'entrepôt ou de l'unité logistique, des membres de l'équipe, ...

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe / les équipes logistiques tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe / de chaque équipe

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée

Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués

Les plannings respectent la réglementation en vigueur

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe

La mise en oeuvre des consignes est vérifiée

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises, ...

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse, ...

Développement des compétences :

Différents types d'actions de formations sont mises en oeuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trainings » collectifs, ...

La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les membres de l'équipe est suivie et mesurée (entretiens de débriefing, observation, ...)

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management

L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'entrepôt / de l'unité logistique et de la stratégie de l'entreprise

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps

Les objectifs sont expliqués

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées et menées

Les réussites de l'équipe / des équipes sont valorisées

Les procédures, consignes sont systématiquement et durablement respectées par le manager et son équipe

Le rôle et le positionnement des chefs d'équipes sont pris en compte dans l'organisation et l'animation des équipes

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes, ...)

Des échanges constructifs sont mis en place avec les instances représentatives du personnel

Relais des pratiques et de la situation de l'unité logistique :

Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont valorisées

Les contraintes et problématiques à traiter au sein de l'unité logistique sont explicitées

Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont compris et pris en compte

Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement

Les services à associer aux actions entreprises au sein de l'unité logistique et / ou aux problématiques à traiter sont identifiés

Traitement des aléas et des situations délicates :

Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des aléas et des situations délicates

L'ensemble des informations nécessaires au traitement des aléas et des situations délicates est systématiquement transmis aux différents services

Les risques liés à un mauvais traitement d'un aléa ou d'une situation délicate sont identifiés

Le suivi de la résolution des aléas et des situations délicates et la relance des services concernés sont assurés

Le maintien de la qualité des relations avec les clients internes et externes est recherché

Les arguments, positionnements et attentes des clients internes et externes sont analysés et pris en compte

Traçabilité des activités :

Les documents liés à son activité (compte rendus, relevés d'analyses et de mesures, les propositions, bilans, rapports, décisions prises...) sont formalisés

Les compte-rendus sont synthétiques, exploitables et représentatifs de la réalité des situations

Critères d'évaluation compétence 5**Suivi et contrôle des procédures en vigueur :**

Les principales dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au sein de l'équipe logistique sont connues et mises en oeuvre (temps de travail, respect des horaires, de la tenue de travail, ...)

Les enjeux liés à la qualité sont compris et présentés à l'équipe

La mise en oeuvre des outils et consignes qualité est régulièrement contrôlée

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe logistique en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées et expliquées

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI, ...)

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte lors des opérations logistiques

Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'équipe logistique sont identifiés et surveillés : respect des règles de levage et de manutention des produits, tenue de l'espace de stockage, port de la tenue de travail et des EPI, ...

Le « document unique » est connu et appliqué

Modalités d'évaluation

	ÉVALUATION EN ENTREPRISE	ÉVALUATION EXTERNE
Compétence 1	Analyse du dossier professionnel du candidat	Entretien avec l'évaluateur externe
Compétence 2	Présentation par le candidat de l'organisation mise en oeuvre pour le management et le pilotage de l'activité logistique et entretien avec l'évaluateur entreprise	
Compétence 3	Observation du candidat en situation de conduite d'une réunion d'équipe et entretien avec l'évaluateur entreprise	
Compétence 4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	
Compétence 5		

PRÉVOYANCE

ACCORD DU 18 JANVIER 2010 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

[Accord étendu par arrêté du 10 janvier 2011 – JO du 21 janvier 2011. Il entre en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension (soit à compter du 1er avril 2011) et de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.1.]

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux relevant de la convention collective des commerces de gros ont élaboré et conclu un accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour apporter aux salariés de la branche des garanties de base devant les principaux risques que sont : le décès, l'incapacité de travail et l'invalidité.

Chaque entreprise est libre de souscrire le contrat d'assurance correspondant au minimum défini par l'accord auprès de tout assureur de son choix.

Toutefois, afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent, d'adhérer à un contrat conforme aux dispositions du présent accord, au tarif unique fixé par celui-ci, quels que soient leur taille et leur profil de risque, un « contrat national de référence » a été négocié avec des organismes assureurs, retenus sur appel d'offre des partenaires sociaux. Il est visé à l'article 2 du présent accord.

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 : Champ d'application - Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un dispositif obligatoire de prévoyance, au bénéfice des salariés définis à l'article 1.2, des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros.

Article 1.2 : Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime de prévoyance national, à compter de sa date d'effet, sous réserve des dispositions de l'article 1.4.2, tous les salariés non cadres.

Est considérée comme salarié, toute personne titulaire d'un contrat de travail conclu au sein de l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

Quels que soient leur âge ou leur date d'embauche, les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité, sont bénéficiaires des garanties dans les conditions prévues à l'article 1.4.

Article 1.3 : Contrat de garanties collectives obligatoires

Cet accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat de garanties collectives de prévoyance auprès d'un organisme habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir, moyennant paiement de la cotisation patronale minimale de 0,234 % mentionnée à l'article 1.7, sauf accord collectif, referendum et décision unilatérale de l'employeur en disposant autrement dans un sens

plus favorable, les risques incapacité de travail, invalidité et décès, à un niveau au moins égal aux dispositions suivantes :

- garantie décès : capital décès toute cause et invalidité absolue et définitive égal à 60 % du salaire annuel brut de référence quelle que soit la situation de famille ;
- garantie incapacité de travail : 60 % du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale. La garantie intervient en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire incombant à l'employeur. Toutefois, les salariés ne satisfaisant pas à la condition d'ancienneté minimale de douze mois pour bénéficier du maintien de salaire seront pris en charge au titre de la garantie incapacité de travail à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu ;
- garantie invalidité – incapacité permanente : en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est prévu le versement d'une rente d'invalidité fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale :
 - invalidité 1^{re} catégorie : rente de 36 % du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale ;
 - en cas d'incapacité permanente d'un taux compris entre 33 et 66 % : rente calculée en fonction du taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale ;
 - invalidité 2^e catégorie ou incapacité permanente d'un taux déterminé par la sécurité sociale d'au moins 66 % : rente de 60 % du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale ;
 - invalidité 3^e catégorie ou incapacité permanente d'au moins 66 % avec allocation d'une majoration pour tierce personne : rente de 60 % du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale, allocation supplémentaire pour tierce personne versée par la sécurité sociale non comprise.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à étudier à l'expiration d'un délai de 36 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, une garantie consistant dans le versement, en cas de décès d'un salarié, d'une rente éducation à ses enfants à charge.

Le salaire brut de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est constitué par la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, hors avantages en nature, au cours des douze derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en oeuvre des garanties. En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, embauche en cours d'année, etc.) le salaire est reconstitué *pro rata temporis*.

Les conditions et modalités de mise en oeuvre des garanties, devront notamment prévoir :

- la reprise des sinistres en cours dans des conditions similaires ou équivalentes à celles prévues à l'article 1.5 ;
- se limiter aux mêmes exclusions de risques que le contrat national de référence ;
- organiser la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service et des bases de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de rupture du contrat de travail, selon des modalités au moins aussi favorables que celles prévues à l'article 1.6 ;
- instituer un système de portabilité des droits au profit des anciens salariés, et un mode de financement au moins aussi favorable que celui institué par l'article 1.8.

Article 1.4 : Délais de mise en oeuvre d'une couverture prévoyance

1.4.1. Cas général

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de trois mois à compter de la date d'effet du présent accord, pour souscrire un contrat de prévoyance conforme à celui-ci.

Toutefois, celles qui auraient souscrit antérieurement un contrat de prévoyance collectif obligatoire couvrant au moins un des risques suivants :

- incapacité ;
- invalidité / incapacité permanente ;
- décès,

auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1.3, dans les trois mois suivant la date d'effet du présent accord.

Elles disposeront toutefois d'un délai supplémentaire, jusqu'à la plus prochaine échéance de ce contrat pour se mettre en conformité avec les autres dispositions du présent accord, notamment si elles souhaitent adhérer au «

contrat national de référence », visé à l'article 2.

1.4.2. Entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application défini à l'article 1.1 disposeront d'un délai maximum de trois mois, pour souscrire un contrat conforme au présent accord.

En tout état de cause, les entreprises auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1.3, dans les trois mois de la date d'effet du présent accord.

Article 1.5 : Reprise des sinistres en cours

L'organisme assureur sélectionné par l'employeur pour couvrir les garanties prévues par le présent accord, prendra en charge les sinistres en cours à la date de souscription du contrat de garanties collectives, sans cotisation salariale supplémentaire, si cette souscription est reçue dans le délai visé à l'article 1.4, selon les modalités suivantes :

1.5.1. Salariés en arrêt de travail non garantis par un contrat de prévoyance antérieur

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, ou en état d'invalidité, non couverts dans le cadre d'un contrat de garanties collectives, à la date de souscription du contrat de garanties collectives par leur employeur en application du présent accord, bénéficieront immédiatement des prestations prévues au contrat, si cette souscription intervient au plus tard dans le délai de trois mois visé aux articles 1.4.1 et 2.2.1, à compter de la date d'effet du présent accord ou de l'entrée de l'entreprise dans son champ d'application.

1.5.2. Salariés ou anciens salariés bénéficiaires de prestations périodiques dans le cadre d'un contrat collectif

Les salariés ou anciens salariés percevant des prestations incapacité de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au titre d'un contrat précédent, souscrit par leur entreprise, bénéficient au titre du régime institué par le présent accord, du maintien de la revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leurs garanties décès, sous déduction des prestations principales et des revalorisations garanties par les organismes assureurs antérieurs.

1.5.3. Maintien de la garantie décès

Les salariés malades ou invalides à la date d'effet du contrat de garanties collectives, souscrit en application du présent accord, bénéficient de la garantie décès prévue à l'article 1.3, sous déduction des prestations de même nature dues éventuellement au titre du précédent contrat souscrit par leur entreprise (application de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). Si le maintien des garanties décès au titre de ce contrat antérieur, n'est pas couvert intégralement par des provisions techniques, l'entreprise peut demander à l'organisme assureur auprès duquel elle aura adhéré, le maintien intégral des garanties décès, sous réserve du transfert du montant des provisions partiellement constituées par le précédent organisme assureur (article 30 III de la même loi).

Article 1.6 : Résiliation du contrat de garanties collectives

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, le contrat de prévoyance souscrit en application du présent accord, devra prévoir le maintien en cas de résiliation, de la revalorisation des prestations en cours de service et de la base de calcul des garanties décès, au moins aussi favorable que celle qui aurait résulté du contrat résilié.

Article 1.7 : Cotisations

Le taux global minimal de cotisation obligatoire est fixé à 0,39 % du salaire brut au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La cotisation est répartie de la façon suivante :

- 0,234 % à la charge de l'employeur ;

- 0,156 % à la charge du salarié.

Si l'entreprise souhaite adhérer à un autre contrat que le « contrat national de référence », présenté en 2^{de} partie du présent accord, l'augmentation éventuelle de la part de cotisation à la charge des salariés par rapport au montant fixé ci-dessus devra se faire selon l'une des formes prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre du « contrat national de référence », s'ajoutera à cette cotisation, le coût de la reprise des sinistres en cours visée à l'article 2.3.

Article 1.8 : Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale

(modifié par avenant n° 2 du 2 juillet 2015) [*Avenant étendu par arrêté du 7 avril 2016 – JO du 15 avril 2016.*]

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 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, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

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.

b) Mise en oeuvre de la portabilité

Pour la mise en oeuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail. [*Alinéa étendu sous réserve de l'application du 3° de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 7 avril 2016).*]

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code de travail et celles prévues par la convention collective dites « maintien de salaire », ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties 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, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise. *[Point exclu de l'extension en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 7 avril 2016).]*

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e) Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

2. CONTRAT NATIONAL DE RÉFÉRENCE

Afin de permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent, d'avoir accès à la couverture des risques dans de bonnes conditions tarifaires, quels que soient les profils démographiques des bénéficiaires, la commission paritaire nationale a procédé à un appel d'offre.

Trois organismes assureurs ont été sélectionnés pour assurer et gérer les prestations incapacité – invalidité/incapacité permanente – décès, sur la base d'un contrat unique co-assuré, dénommé ci-après, « contrat national de référence ».

Ce contrat collectif groupe ouvert permettra aux entreprises qui y adhèreront de mutualiser leurs risques et d'obtenir la couverture des sinistres en cours à la date d'effet du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 1.5.

Les organismes, visés ci-dessus, ont accepté, dans les conditions prévues au contrat et précisées ci-après, l'adhésion de toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord étant notamment précisées les modalités de traitement des situations suivantes :

Article 2.1 : Conclusion du contrat national de référence

Chaque organisation signataire signera le « contrat national de référence ». Toute modification ou dénonciation de celui-ci devra faire l'objet d'une délibération matérialisée par un avenant à l'accord.

En tout état de cause, la dénonciation du présent accord national de prévoyance emportera résiliation du « contrat national de référence » dans les conditions de préavis et d'échéance prévues audit contrat.

Article 2.2 : Délais d'adhésion au contrat national de référence

2.2.1. Cas général

Les entreprises, qui le souhaitent, disposeront d'un délai maximum de trois mois à compter de la date d'effet du présent accord ou de leur entrée dans son champ d'application, pour adhérer au « contrat national de référence ». Sous cette condition, les garanties prendront effet dès l'entrée de l'entreprise dans le champ d'application du régime.

Toutefois, celles qui auraient souscrit antérieurement un contrat collectif et obligatoire de prévoyance couvrant au moins un des risques suivants :

- incapacité ;
- invalidité/incapacité permanente ;
- décès,

disposeront d'un délai supplémentaire, jusqu'à la plus prochaine échéance de ce contrat pour adhérer au « contrat national de référence ».

En tout état de cause, les entreprises auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1.3, dans les trois mois de la date d'effet du présent accord.

2.2.2. Adhésions tardives au « contrat national de référence »

A défaut de respecter les délais prévus à l'article 2.2.1 ci dessus, les garanties du « contrat national de référence » entreront en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, telle que mentionnée dans les conditions particulières.

Dans ce cas, les organismes assureurs garantissant le « contrat national de référence », procéderont à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et majoreront, si nécessaire, le montant des cotisations dues par l'entreprise, afin d'éviter que cette adhésion tardive cause un préjudice aux adhérents et participants du régime. Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises entrant dans un groupe au sein duquel les employeurs sont adhérents au « contrat national de référence ».

Article 2.3 : Reprise des sinistres en cours

(modifié par avenant n° 1 du 23 janvier 2014 [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 5 janvier 2015 – JO du 10 janvier 2015.], avenant n° 2 du 4 avril 2016 [Avenant n° 2 étendu par arrêté du 28 avril 2017 – JO du 30 avril 2017.], avenant n° 3 du 27 octobre 2016 [Avenant n° 3 entré en vigueur le 1er janvier 2017. Il est étendu par arrêté du 25 juillet 2017 – JO du 1er août 2017.], avenant n° 4 du 20 novembre 2019 [Avenant n° 4 entré en vigueur le 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020. Il est étendu par arrêté du 6 novembre 2020 – JO du 19 novembre 2020.], avenant n° 4 du 4 décembre 2020 [Avenant n° 4 entré en vigueur le 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2021. Il est étendu par arrêté du 2 juillet 2021 – JO du 16 juillet 2021.] et avenant n° 5 du 21 octobre 2021) [Avenant n° 5 entré en vigueur le 1er janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022. Il est étendu par arrêté du 3 juin 2022 – JO du 17 juin 2022.]

Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le « contrat national de référence » a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au « contrat national de référence » jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 2.4 : Résiliation du contrat national de référence

2.4.1. Résiliation par l'entreprise de son adhésion au « contrat national de référence »

En cas de résiliation de son adhésion, dans les trois ans de celle-ci, les organismes assureurs garantissant « le contrat national de référence » pourront demander à l'employeur le paiement des provisions techniques constituées pour la couverture des sinistres en cours à la date de son adhésion.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas de résiliation liée à la cessation d'activité de l'entreprise ou de sortie du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros ;

- en cas de résiliation, en vue d'une harmonisation des garanties de prévoyance au sein d'un groupe, suite à un rachat ou une réorganisation juridique de l'employeur.

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les salariés malades ou invalides à la date de la résiliation bénéficieront d'une revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leur garantie décès au moins aussi favorable que celles qui auraient résulté du contrat résilié. Cette obligation sera prise en charge par les organismes assureurs.

2.4.2. Résiliation du « contrat national de référence »

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de résiliation du « contrat national de référence », les salariés malades ou invalides à la date de la résiliation et couverts au titre du « contrat national de référence » bénéficieront d'une revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leur garantie décès au moins aussi favorable que celles qui auraient résulté du contrat résilié. Cette obligation sera prise en charge par les organismes assureurs auprès desquels le « contrat national de référence » a été souscrit.

Article 2.5 : Organismes assureurs du « contrat national de référence »

Les parties ont souscrit le « contrat national de référence » auprès des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, 35/37 Boulevard Brune – 75014 PARIS ;
- IONIS Prévoyance (Groupe APRIONIS), 139/147 rue Paul-Vaillant Couturier – 92240 MALAKOFF Cedex ;
- URRPIMMEC (Groupe MALAKOFF MEDERIC), 15 Avenue du Centre, GUYANCOURT – 78281 SAINT-QUENTIN EN YVELINES.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le choix de ces organismes assureurs fera l'objet, au moins une fois tous les cinq ans, d'un réexamen par les parties.

Le « contrat national de référence » est annexé au présent accord.

Article 2.6 : Garanties optionnelles

Les partenaires sociaux ont décidé d'offrir aux employeurs qui le souhaitent, la possibilité d'améliorer la couverture conventionnelle de leurs salariés en souscrivant des garanties optionnelles, dans le cadre d'un acte juridique prévu à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

2.6.1. Rente éducation

Les partenaires sociaux ont négocié au plan national, auprès de l'OCIRP, un contrat optionnel de rente éducation, offrant le versement d'une rente éducation, aux enfants des salariés décédés répondant aux conditions définies au contrat.

Les résultats de ce contrat seront mutualisés au sein de l'OCIRP.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), est une union d'institutions de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sise 10 Rue Cambacérés – 75008 PARIS.

Les organismes assureurs auprès desquels le « contrat national de référence » a été souscrit recevront délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Ce contrat est annexé au présent accord.

2.6.2. Garanties prévoyance supplémentaires

Les organismes assureurs auprès desquels a été souscrit le « contrat national de référence » ont été sollicités par les partenaires sociaux, pour présenter une couverture de prévoyance plus étendue, que les employeurs pourront souscrire librement au profit de leurs salariés. Cette couverture fera l'objet de l'établissement de comptes techniques et financiers distincts de ceux qui seront élaborés au titre de la présente convention.

Un descriptif des garanties et des cotisations applicables au 1er janvier 2010 est joint, à titre informatif, en annexe 2 au présent accord.

3. INFORMATION DES ASSURÉS

Une notice d'information établie par les organismes assureurs sera remise par l'entreprise souscriptrice à chaque salarié, afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, formalités de prise en charge, exclusions, déchéances, prescription,...) et ses droits dans le cadre de l'application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Il en sera de même en cas de modification ou de dénonciation du contrat de prévoyance.

Au sein de chaque entreprise, l'employeur informera les institutions représentatives du personnel, des modalités de mise en oeuvre des obligations nées du présent accord.

4. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SUIVI DE LA PRÉVOYANCE

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de cet accord et de veiller à son bon fonctionnement.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Une réunion spécifique de remise des comptes du « contrat national de référence » sera organisée une fois par an. A cette fin, chaque année, les organismes assureurs auprès desquels le « contrat national de référence » a été souscrit établiront un rapport à son intention. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. Il prend en compte :

- les conséquences du dispositif de portabilité sur les résultats du régime dans son ensemble. Il présente également de manière isolée les résultats de ce dispositif ;
- il propose, le cas échéant les corrections possibles des dispositions prises dans le présent accord, de nature à permettre de renforcer, ou rétablir l'équilibre du régime de prévoyance conventionnel. La Commission peut demander aux organismes assureurs recommandés de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Un actuaire indépendant pourra être désigné par la commission pour effectuer un suivi et un contrôle du régime, dans le cadre des missions qui lui auront été précisément attribuées par celle-ci, qui feront l'objet d'une prise en charge par les organismes assureurs du contrat national de référence.

5. DURÉE ET MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune d'elles.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de six mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

6. DATE D'EFFET

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.1.

7. FORMALITÉS DE DÉPÔT

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

8. EXTENSION

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

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires - CGC ;

Fédération des services – CFDT ;

ANNEXE I - CONTRAT NATIONAL DE RÉFÉRENCE [Annexe exclue de l'extension car elle n'a pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale » au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 10 janvier 2011).]

La présente annexe constitue le socle commun de couverture dit « contrat national de référence », visé à l'article 2 de l'Accord national de prévoyance, ci-après désigné « l'accord », co-assuré par AG2R Prévoyance, IONIS Prévoyance et URRPIMMEC.

Le contrat national de référence est un contrat groupe ouvert souscrit par les partenaires sociaux auprès des organismes cités à l'article 2.5 de l'accord national de prévoyance. Toute entreprise relevant du champ d'application dudit accord peut y adhérer dans les conditions prévues ci-après.

Article 1. Modalités d'adhésion

Les organismes assureurs visés à l'article 2.5 de l'accord national de prévoyance proposent aux entreprises relevant de son champ d'application, qui en font la demande, l'adhésion au présent contrat au profit du personnel visé à l'article 2 ci-dessous.

L'engagement de chaque organisme assureur s'effectue selon des règles communes et résulte de la signature par l'entreprise d'un bulletin d'adhésion au contrat national de référence, à la date d'effet qui y est mentionnée et déterminée selon les modalités qui suivent.

L'adhésion ouvre droit à garantie, sous réserve des dispositions de l'article 2 ci-dessous :

- à la date d'entrée de l'entreprise dans le champ d'application de l'accord national de prévoyance, lorsque l'adhésion est recueillie dans le délai maximum de 3 mois suivant cette date ;
- à la date d'effet de l'accord national de prévoyance pour les entreprises relevant à cette date de son champ d'application, lorsque l'adhésion est recueillie dans le délai maximum de 3 mois suivant cette date ;
- à la date d'effet mentionnée dans le bulletin d'adhésion au contrat national de référence, dans les autres cas.

Article 2. Bénéficiaires

Est bénéficiaire, l'ensemble des salariés non cadres de l'entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros :

- à compter de la date d'effet de l'adhésion de leur employeur au contrat national de référence pour les salariés inscrits au registre du personnel à cette date ;
- à compter de la prise d'effet de leur contrat de travail pour les salariés embauchés ultérieurement.

Est considérée comme salarié, la personne titulaire d'un contrat de travail (en vigueur ou suspendu notamment pour cause de maladie ou d'accident) dans l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

L'affiliation des salariés visés ci-dessus présente un caractère obligatoire.

Pour la mise en oeuvre des dispositions qui suivent, le salarié remplissant les conditions ci-dessus requises pour bénéficier des garanties est dénommé « l'assuré ».

Article 3. Prise en charge des sinistres en cours

Les organismes assureurs prendront en charge les sinistres en cours à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au contrat national de référence dans les conditions suivantes.

3.1. Adhésion dans les délais

La prise en charge s'effectue selon les modalités fixées à l'article 1.5 de l'accord national de prévoyance, reprises ci-après, lorsque l'adhésion de l'entreprise intervient dans les délais prévus à l'article 1.4 ou 2.2.1 du même

accord.

- Salariés en arrêt de travail non garantis par un contrat de prévoyance antérieur

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, ou en état d'invalidité, d'incapacité permanente professionnelle, non couverts pour ces risques dans le cadre d'un contrat collectif antérieur à la date d'adhésion de leur entreprise au contrat national de référence, bénéficieront immédiatement des prestations prévues par ce dernier.

- Salariés ou anciens salariés bénéficiaires de prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes) dans le cadre d'un contrat collectif

Les salariés ou anciens salariés percevant des prestations d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au titre d'un contrat précédent, souscrit par leur entreprise, bénéficient du maintien de la revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leurs garanties décès, sous déduction des prestations principales et des revalorisations garanties par l'(es) organisme(s) assureur(s) antérieur(s).

- Maintien de la garantie décès

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité à la date d'adhésion de leur entreprise au régime institué dans le cadre du contrat national de référence bénéficient de la garantie décès prévue à l'article 4.1 ci-après, sous déduction des prestations de même nature dues éventuellement au titre d'un précédent contrat souscrit par leur entreprise (application de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). Si le maintien des garanties décès au titre de ce contrat antérieur, n'est pas couvert intégralement par des provisions techniques, l'entreprise peut demander au titre de son adhésion au présent contrat, le maintien intégral des garanties décès, sous réserve du transfert du montant des provisions partiellement constituées par le précédent organisme assureur.

3.2. Adhésion hors délais

En cas d'adhésion au-delà des délais prévus à l'article 1.4 ou 2.2.1 de l'accord national de prévoyance, les organismes assureurs garantissant le contrat national de référence procéderont à l'analyse du risque propre à l'entreprise et majoreront si nécessaire le montant des cotisations dues conformément aux dispositions prévues à l'article 2.2.2 (2e alinéa) de l'accord.

Article 4. Garanties du régime

4.1. Décès

- Capital Décès

En cas de décès de l'assuré, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est égal à 60 % du salaire de référence défini à l'article 6 du présent contrat.

- Dévolution du capital décès

En cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires du capital, sont la (ou les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur ayant recueilli son adhésion.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par l'assuré notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque [prédéces de tous les bénéficiaires], le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint survivant de l'assuré non divorcé par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut à la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil, à défaut au concubin notoire et permanent (ces derniers doivent toujours avoir cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'à un seul versement au bénéficiaire apparent ;

- à défaut de ceux-ci, le capital est versé par parts égales entre eux ;

- aux enfants de l'assuré, vivants ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;

- à défaut, à ses petits enfants ;

- à défaut de descendants directs, aux parents survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;

- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

A tout moment, et notamment en cas de modification de la situation personnelle de l'assuré, ce dernier peut effectuer une désignation différente. Cette désignation doit être notifiée à l'organisme ayant recueilli son adhésion.

Pour l'application des dispositions prévues dans le présent contrat, on entend par concubin la personne vivant en couple avec l'assuré au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et permanent pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

- Invalidité absolue et définitive

Lorsque l'assuré est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès peut être versé à l'assuré par anticipation sur sa demande.

Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès de l'assuré.

Le versement intervient sous réserve que l'assuré en fasse la demande dans le délai de 2 ans suivant la reconnaissance de l'état d'invalidité absolue et définitive.

Est considéré en état d'invalidité absolue et définitive, l'assuré reconnu invalide par la sécurité sociale avec classement en 3e catégorie au sens de l'article L. 341.4 du code de la sécurité sociale : « Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque et devant recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ». L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la Sécurité sociale avec attribution d'une majoration pour l'assistance d'une tierce personne, est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour la mise en oeuvre de la présente garantie.

- Double Effet

Le décès du conjoint ou de la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil (non remarié ou uni par un nouveau lien de PACS) ou de son concubin tel que défini à l'art 4.1 ci-dessus, survenant postérieurement ou simultanément au décès de l'assuré et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré à son décès.

Ce capital est versé par parts égales aux enfants à charge du conjoint, du partenaire de PACS, ou du concubin qui étaient initialement à charge de l'assuré au jour de son décès ; directement à ceux-ci s'ils sont majeurs ; à leurs représentants légaux ès qualité durant leur minorité.

Le capital est versé sous réserve de l'adhésion effective de l'entreprise au contrat national de référence, au jour du sinistre.

Sont considérés comme « enfants à charge » pour l'application des présentes dispositions, les enfants de l'assuré et de son conjoint ou partenaire lié par un PACS ou de son concubin tel que défini à l'art 4.1 ci-dessus, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition, soit :
- qu'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- 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 Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un établissement ou structure d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles concernant la carte d'invalidité, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 26e anniversaire, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé.

4.2. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, d'ordre professionnel ou non, pris en charge ou non par la Sécurité sociale (exclusivement dans ce dernier cas au profit de l'assuré n'ayant pas effectué un nombre d'heures suffisant ou n'ayant pas réglé un montant de cotisation suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la Sécurité sociale) l'organisme assureur verse des indemnités journalières dans les conditions qui suivent.

Lorsque les conditions ci-dessus sont remplies, l'assuré bénéficie du versement d'une indemnité journalière dont le montant, y compris la prestation brute de CSG et de CRDS de la sécurité sociale (restituée de manière théorique pour les assurés n'ayant pas rempli les conditions requises pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale) est égal à 60 % de la 365e partie du salaire de référence défini à l'article 6 ci-après.

En tout état de cause, le total perçu par l'assuré (prestation brute de la sécurité sociale, restituée de manière théorique le cas échéant, éventuel salaire à temps partiel, prestation complémentaire, pension de retraite ainsi que toute autre ressource) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Les prestations sont servies à l'issue de l'indemnisation de l'employeur résultant des obligations de maintien de salaire telles que définies dans la convention collective nationale du commerce de gros (art 53 des dispositions générales et art 6 des avenants catégoriels applicables aux techniciens et agents de maîtrise). Concernant les assurés n'ayant pas l'ancienneté minimale requise en application de ces textes pour bénéficier du maintien de salaire, les indemnités journalières seront versées à l'issue d'une franchise fixe et continue de 60 jours.

Le versement des prestations complémentaires cesse dès la survenance du premier des événements suivants :

- à la date de reprise du travail ;

- à la date de cessation des prestations de la sécurité sociale, ou au 1095e jour d'arrêt de travail pour les assurés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits aux prestations en espèces de cet organisme ;
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ;
- au décès de l'assuré.

Les indemnités journalières sont versées après réception des justificatifs de prise en charge par la sécurité sociale ou selon les modalités fixées à l'article 5 (exclusivement dans ce dernier cas s'agissant de l'assuré n'ayant pas effectué un nombre d'heures suffisant ou n'ayant pas réglé un montant de cotisation suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale) :

- à l'entreprise pour le compte de l'assuré tant que son contrat de travail est en vigueur ;
- directement à l'assuré après la rupture de son contrat de travail.

En cours de versement des prestations, l'entreprise est tenue de déclarer à l'organisme les situations de suspension, cessation ou réduction d'indemnités journalières que la sécurité sociale aura mis en oeuvre dans le cadre du contrôle de la justification de l'arrêt de travail du salarié, réalisé soit directement par la sécurité sociale soit dans l'exercice du droit de contre visite de l'employeur. Les indemnités journalières complémentaires versées indûment font l'objet d'une récupération de l'indu auprès de l'assuré.

4.3. Invalidité / Incapacité permanente professionnelle

Dès la reconnaissance par la sécurité sociale de l'état d'invalidité telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 33 % en application de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, de l'assuré, l'organisme assureur verse une rente complétant le cas échéant celle de la Sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant annuel de la prestation complémentaire servie, y compris la prestation brute de CSG et de CRDS de la Sécurité sociale (reconstituée de manière théorique pour les assurés n'ayant pas rempli les conditions requises pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale), représente :

- en cas d'invalidité 1re catégorie de la sécurité sociale : 36 % du salaire de référence défini à l'article 6 ;
- en cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 60 % du salaire de référence défini à l'article 6 ;
- en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 et moins de 66 % : $R \times 3n / 2$ (« R » étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et « n » le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

En tout état de cause, le total perçu par l'assuré (prestation brute de la sécurité sociale, reconstituée de manière théorique le cas échéant, éventuel salaire à temps partiel, prestation complémentaire, ainsi que toute autre ressource) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Le complément de prestation accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, n'entre pas dans le calcul de la prestation d'une part, et du total défini ci-dessus, d'autre part.

Pour ouvrir droit à garantie, l'arrêt de travail initial de l'assuré doit intervenir postérieurement à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au régime prévu dans la présente annexe (sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 3 s'agissant de la prise en charge des sinistres en cours).

La garantie cesse dans tous les cas à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale de l'assuré.

Le versement des prestations complémentaires cesse dès la survenance du premier des événements suivants :

- à la date de reprise du travail ;
- le jour où le taux d'incapacité permanente professionnelle est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes d'incapacité permanente ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale de l'assuré ;
- au décès de l'assuré.

La rente d'invalidité est versée à l'assuré par mois civil à terme échu et, en cas de décès, avec paiement prorata temporis au conjoint survivant de l'assuré ou à défaut de conjoint survivant, aux enfants à charge au sens fiscal ; sans arrérage au décès en l'absence de conjoint ou d'enfant à charge.

Article 5. Détermination de l'incapacité, de l'invalidité et de l'incapacité permanente professionnelle du personnel n'ayant pas d'ouverture de droits au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale

A défaut d'un décompte de la sécurité sociale, l'indemnisation au titre de l'incapacité temporaire de travail, de l'invalidité et de l'incapacité permanente professionnelle est subordonnée à la production d'un certificat médical et de l'attestation de non prise en charge par la sécurité sociale.

L'éventuel classement en invalidité ou la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle, ainsi que l'appréciation du niveau de celles-ci, est effectué par le médecin conseil de l'organisme assureur ayant recueilli l'adhésion, en accord avec le médecin traitant de l'assuré et selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale.

Les décisions de l'organisme assureur ayant recueilli l'adhésion sont notifiées à l'assuré et s'imposent à lui s'il ne les conteste pas en apportant des éléments contradictoires.

En cas de désaccord, une procédure de conciliation sera engagée sur décision du médecin traitant de l'assuré.

L'assuré ne peut se soustraire au contrôle du médecin conseil de l'organisme ayant recueilli l'adhésion ; son droit à prestation sera suspendu tant que le contrôle ne pourra avoir lieu (sauf cas de force majeure).

La durée de service des indemnités journalières et des rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle complémentaires ainsi que leur cessation sont déterminées par le médecin conseil de l'organisme par référence aux dispositions prévues au présent contrat.

Article 6. Salaire de référence

Le salaire de référence est la base de calcul des prestations servies.

Il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, hors avantages en nature, au cours des douze derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en oeuvre des garanties.

La période prise en compte est celle précédant :

- la date du décès ou l'arrêt de travail initial lorsque une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité absolue et définitive (s'agissant du capital servi au titre de la garantie décès) ;
- l'arrêt de travail initial (s'agissant des prestations servies au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité / incapacité permanente professionnelle).

En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, embauche en cours d'année, etc.) le salaire est reconstitué prorata temporis.

Le salaire brut de référence est pris en compte dans la limite des tranches A et B suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut de référence limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire brut de référence comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 7. Conséquences de la suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues moyennant paiement des cotisations, à l'assuré :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Par exception, dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur, bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du 1er jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Toutefois, lorsque l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré à l'intéressé pendant la durée du bulletin d'adhésion :

- tant que son contrat de travail n'est pas rompu (indépendamment de toute application éventuelle d'un dispositif de portabilité pris notamment en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et mis en oeuvre selon les modalités fixées à l'article 9 suivant) ;
- en cas de rupture du contrat de travail, tant que l'assuré perçoit des prestations de la Sécurité sociale au titre de la maladie ou de l'accident (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail), sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Article 8. Terme des garanties

La garantie se poursuit pour chaque assuré pendant toute l'adhésion de son entreprise au contrat national de référence et cesse à la date de rupture de son contrat de travail, sauf mise en oeuvre de la portabilité des droits prévue à l'article 9 ci-après et établie en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008.

Article 9. Portabilité des droits

En application de l'article 1.3 de l'accord (dernier alinéa), les employeurs procèderont au maintien de l'affiliation des assurés pouvant bénéficier du mécanisme de portabilité défini ci-après, conformément aux dispositions prévues à l'article 1.8 de l'accord national de prévoyance, financé par l'entreprise et les assurés dans les mêmes proportions et conditions que celles applicables pour le personnel en activité.

Bénéficiaires du maintien des garanties

Sont garantis dans les conditions définies ci-après, les anciens salariés qui, avant la date de rupture ou de fin de leur contrat de travail, relevaient du contrat national de référence auquel adhère l'entreprise.

Les anciens salariés bénéficient du maintien de garanties :

- lorsque les droits à couverture complémentaire au titre du bulletin d'adhésion au contrat national de référence ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;
- lorsque la rupture ou la fin de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, à la condition d'être effectivement indemnisés à ce titre.

Le maintien de ces garanties s'effectue sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé (conformément aux dispositions prévues à l'article 14 de l'A.N.I. en la matière) à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur (prévues à l'accord national ou mises en oeuvre par l'une des autres modalités de mise en place des garanties prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale).

Durée / Limites

Le maintien des garanties du régime institué dans le cadre du contrat national de référence prend effet pour chaque bénéficiaire tel que défini ci-dessus dès le lendemain de la date de rupture ou de fin de son contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise selon les modalités précisées ci-dessous.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail de l'assuré dans l'entreprise adhérente, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois. Ainsi ce contrat de travail devra avoir eu une durée minimale de 30 jours.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque l'assuré reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse, en cas de décès ainsi qu'en cas de résiliation du bulletin d'adhésion au présent contrat national de référence.

L'employeur reste responsable du paiement par l'assuré de sa quote-part de cotisation.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Formalités de déclaration

L'entreprise doit déclarer le bénéficiaire auprès de l'organisme dans le délai d'un mois suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

L'ancien salarié communiquera dès que possible le justificatif de son inscription puis les justificatifs d'ouverture de ses droits au régime obligatoire d'assurance chômage et de versement de l'allocation chômage dont il bénéficie.

L'entreprise s'engage à informer l'organisme pour chaque assuré concerné de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties et portée à sa connaissance, dans le mois suivant son information. Sont visées notamment les causes suivantes : le bénéficiaire reprend un autre emploi, il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise adhérente de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, il ne paie pas sa quote-part de cotisation, il décède. L'organisme assureur se réserve le droit de vérifier à tout moment la situation des assurés au regard de l'assurance chômage.

Garanties

Les assurés définis ci-dessus bénéficient des garanties du contrat national de référence souscrites par l'entreprise, en vigueur lors de la rupture ou de la fin de leur contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

- Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 6 ci-dessus, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

- Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du présent contrat. Toutefois le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale *[Reconstituées de manière théorique pour les assurés n'ayant pas rempli les conditions requises pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.]* et du régime mis en oeuvre dans le cadre du présent contrat, sera plafonné au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle le bénéficiaire a droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Par conséquent le versement des indemnités journalières complémentaires prendra fin à la date à laquelle les droits à allocations chômage que l'intéressé aurait perçues s'il n'avait pas été en arrêt de travail seront inférieurs aux prestations sécurité sociale. *[Reconstituées de manière théorique pour les assurés n'ayant pas rempli les conditions requises pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.]*

Dans tous les cas l'indemnisation intervient après une franchise fixe et continue de 60 jours.

- Paiement des prestations

L'assuré, ou le cas échéant l'entreprise adhérente, adresse à l'organisme assureur auquel elle a adhéré les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives définies ci-dessus.

Les prestations seront versées directement aux assurés, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

Cotisations

Les cotisations dues au titre du présent dispositif (part entreprise et part ancien salarié) pendant toute la période de maintien des garanties définie ci-dessus, sont calculées aux taux applicables aux assurés en activité.

L'assiette de cotisations des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité est égale à la moyenne des salaires des douze derniers mois précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail et soumis à cotisations au titre du présent régime. Ne sont pas prises en compte dans l'assiette, toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail.

Lorsque la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Il appartient à l'entreprise de régler à l'échéance prévue au contrat d'adhésion, la totalité des cotisations pour les assurés bénéficiant du dispositif de portabilité, à charge pour elle de récupérer la part de leurs anciens salariés.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Article 10. Versement des prestations

Les prestations garanties par les organismes assureurs sont versées soit directement aux bénéficiaires, soit par l'intermédiaire de l'entreprise, sur production d'une demande de prestation accompagnée des justificatifs requis mentionnés dans le tableau joint.

Article 11. Revalorisation

Les prestations complémentaires d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite ARRCO dans la limite des résultats techniques et financiers du contrat national de référence.

Article 12. Prescription

Toutes actions et demandes de prestations concernant les garanties prévues ci-dessus, ne sont pas recevables, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

Ce délai est porté à 10 ans pour les garanties en cas de décès lorsque le bénéficiaire n'est pas l'assuré.

La prescription est de 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

Ces dispositions sont appliquées dans les conditions prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Article 13. Subrogation

En cas de paiement de prestations complémentaires à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé à l'assuré victime qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans les limites des dépenses supportées par l'organisme.

Article 14. Exclusions – Déchéances

Ne sont pas garanties, les conséquences limitativement énumérées ci-après :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour l'homicide volontaire ou la tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l'exception de ceux reconnus comme co-auteurs ou complices.

Article 15. Taux de cotisation

Les taux de cotisation du régime institué dans le cadre du présent contrat national de référence sont fixés ci-après en pourcentage du salaire brut (soumis à cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, hors avantages en nature) du personnel visé à l'article 2 de la présente annexe, quelle que soit leur ancienneté, sur la base des assiettes suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

	Montant (% TA + TB)	
Décès	0,11 %	0,39 %
Incapacité temporaire de travail	0,13 %	
Invalidité / Incapacité permanente professionnelle	0,15 %	
Prise en charge des « sinistres en cours » en application des dispositions prévues à l'article 2.3 du contrat national de référence (adhésion dans les délais)	0,04 %	
Couverture globale	0,43 %	

En cas d'adhésion au-delà des délais prévus à l'article 1.4 ou 2.2.1 de l'accord national de prévoyance, l'organisme assureur ayant recueilli l'adhésion de l'entreprise au titre du contrat national de référence procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise conformément aux dispositions prévues à l'article 2.2.2 (2e alinéa) et majorera, si nécessaire le montant des cotisations dues, prévu ci-dessus.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suit l'échéance de l'appel de cotisation, l'entreprise défaillante est mise en demeure par lettre recommandée d'effectuer son règlement ; la garantie pouvant être suspendue dans les 30 jours suivant la mise en demeure de l'entreprise. L'organisme assureur peut dénoncer le bulletin d'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours. Le bulletin non résilié reprend ses effets conformément aux dispositions de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale.

Article 16. Durée / Renouvellement du bulletin d'adhésion

Le bulletin d'adhésion au contrat national de référence est souscrit pour une période restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Il se renouvelle ensuite tacitement chaque année au 1er janvier, pour une année civile.

Article 17. Résiliation du bulletin d'adhésion

Le bulletin d'adhésion peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée adressée à l'autre partie avant le 1er novembre de l'année en cours.

En cas de résiliation dans les 3 ans suivant la date d'adhésion de l'entreprise au régime prévu par la présente annexe, les organismes assureurs garantissant le contrat national de référence peuvent demander à l'entreprise le paiement des provisions techniques constituées pour la couverture des sinistres en cours à la date de son adhésion en application de l'article 2.4.1 de l'accord national de prévoyance et sous réserve des dispositions qui y sont prévues.

Effet sur les garanties

En cas de résiliation du bulletin d'adhésion au contrat national de référence, le droit à garantie cesse (y compris le maintien des garanties organisé dans le cadre du dispositif de portabilité en application de l'article 9 et du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail en application de l'article 7).

Toutefois la garantie décès (capital décès, invalidité absolue et définitive) est maintenue durant la période pendant laquelle l'assuré est en état d'incapacité de travail ou d'invalidité/incapacité permanente professionnelle, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31.12.1989.

Effet sur les prestations

En cas de résiliation du bulletin d'adhésion au contrat national de référence, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle complémentaires en cours de versement, continueront d'être servies jusqu'à leur terme.

En outre, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les salariés malades ou invalides à la date de la résiliation bénéficieront d'une revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leur garantie décès à un niveau au moins aussi favorable que celles qui auraient résulté du contrat résilié. Cette obligation sera prise en charge par les organismes assureurs dans la limite des résultats financiers et techniques du contrat national de référence.

Si les résultats financiers et techniques du contrat national de référence ne permettent pas d'assurer la revalorisation, le maintien des droits de l'assuré sur ce point, devra être organisé dans le cadre du contrat souscrit en remplacement.

Article 18. Dénonciation du contrat national de référence

Afin de prendre en compte les contraintes spécifiques à la révision d'un régime de prévoyance conventionnel et conformément à l'article 5 de l'Accord national de prévoyance, les parties conviennent que le présent « contrat national de référence » pourra être résilié chaque année par les signataires de l'accord national de prévoyance ou par les organismes co-assureurs du contrat national de référence, par envoi d'un courrier recommandé avec avis de réception à chacun de ses signataires moyennant respect d'un préavis de six mois.

Toutefois, la demande de résiliation sera valablement adressée à l'un des organismes assureurs du contrat national de référence qui représentera valablement les co-assureurs vis-à-vis des signataires de l'accord national de prévoyance.

Toute demande de modification du contrat national de référence devra faire préalablement l'objet d'une révision de l'accord national de prévoyance.

Article 19. Information des entreprises et des assurés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs recommandés rédigeront une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'Accord national de prévoyance. Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente.

Conformément à l'article L 932.6 du code de la sécurité sociale, il appartient à l'entreprise adhérente de remettre à chaque assuré un exemplaire de la notice d'information et de se ménager la preuve de cette remise.

Article 20. Réclamations

Toutes les demandes d'information relatives au bulletin d'adhésion doivent être adressées au centre de gestion de l'organisme, dont dépend l'entreprise.

PIÈCES JUSTIFICATIVES À FOURNIR POUR TOUTE DEMANDE DE PRESTATIONS

Les prestations sont réglées dans un délai de 30 jours au plus tard, après réception des pièces justificatives demandées

DOCUMENTS A FOURNIR	Incapacité temporaire de travail	Invalidité / Incapacité permanente professionnelle	Décès
Demande d'indemnités journalières, signée de l'entreprise	x		
Décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité sociale	x		
Certificat médical prescrivant l'arrêt de travail initial ou sa prolongation	x	x	
Copie des bulletins de salaires couvrant la période de référence correspondant au 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail initial (étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré dans le cadre du dispositif de portabilité)	x	x	
Attestation sur l'honneur de non activité rémunérée	x	x	
Demande de rente, signée de l'entreprise		x	
Notification d'attribution de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle en cas d'accident du travail/maladie professionnelle, émanant de la Sécurité sociale		x	
Demande de prestations en cas de décès, signée de l'entreprise			x
Acte de décès			x
Copie du livret de famille du défunt ou un acte de mariage, à défaut un acte de naissance du défunt			x
Acte de naissance de chaque enfant bénéficiaire si le livret de famille du défunt n'est pas produit			x

Justificatif de la qualité de conjoint ou à défaut, d'ayant droit ainsi que les numéros de Sécurité sociale des ayants droit			x
S'il y a lieu, une attestation de concubinage délivrée par la mairie, une photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants en commun avec l'assuré ou, à défaut, une déclaration sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de domicile commun (quittance loyer aux 2 noms, quittance d'électricité, téléphone...)			x
S'il y a lieu, une attestation établissant l'engagement dans les liens d'un PACS, délivrée par le greffe du tribunal d'instance ou de grande instance (attestation de moins de 3 mois)			x
Photocopie du dernier avis d'imposition de l'assuré et, le cas échéant, du concubin ou partenaire de PACS			x
S'il y a lieu, acte de naissance de chaque bénéficiaire lorsque le bénéficiaire est un ascendant de l'assuré ou un bénéficiaire désigné (autre que conjoint, concubin, partenaire de PACS et enfants) ou un héritier			x
En présence d'enfants à charge, un certificat de scolarité pour l'enfant de plus de 16 ans, ou à défaut toutes pièces justifiant de la qualité d'enfant à charge			x
S'il y a lieu, copie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des biens de l'enfant mineur pour le versement des prestations le concernant			x
Notification de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale 3e catégorie pour ouvrir droit à l'invalidité absolue et définitive			x
Justificatifs utiles de l'identité, la qualité et l'adresse des bénéficiaires			x
Copie des bulletins de salaires couvrant la période de référence correspondant au 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial lorsque une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité absolue et définitive (étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré dans le cadre du dispositif de portabilité)			x

PIÈCES COMPLÉMENTAIRES À FOURNIR DANS LE CADRE D'UNE DEMANDE DE PRESTATION AU TITRE DU DISPOSITIF DE PORTABILITÉ

Déclaration de l'entreprise de l'assuré bénéficiaire dans le délai d'1 mois suivant la date de fin ou de rupture du contrat de travail (transmission du bulletin individuel d'affiliation de l'assuré, signé par l'entreprise et l'intéressé)	x	x	x
Justificatif de l'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage de l'assuré (à défaut dans un 1er temps, justificatif de l'inscription au régime obligatoire d'assurance chômage)	x	x	x
Justificatif de versement de l'allocation d'assurance chômage	x	x	x
Attestation sur l'honneur de non activité rémunérée			x
Décompte des allocations versées par le régime obligatoire d'assurance chômage	x		

Les organismes assureurs se réservent le droit de demander toute autre pièce nécessaire aux paiements des prestations lors de l'instruction du dossier ou en cours de règlement.

ANNEXE II - GARANTIES OPTIONNELLES DE PRÉVOYANCE [Annexe exclue de l'extension car elle n'a pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale » au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 10 janvier 2011).]

Au plan national, les partenaires sociaux ont négocié auprès des organismes assureurs du « contrat national de référence » deux formules s'ajoutant au dit contrat, que les employeurs pourront souscrire librement au profit de leurs salariés.

La souscription des deux formules s'effectue dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire distinct du régime souscrit en application du contrat nationale de référence.

Ces formules décrites dans le tableau ci-après comprennent au 1er janvier 2010 :

- des garanties de rente éducation auprès de l'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sise 10 Rue Cambacérès – 75008 PARIS) offrant, en contrepartie d'une cotisation, le versement d'une rente éducation, aux enfants des salariés décédés répondant aux conditions définies au contrat ;
- des garanties, proposées par les organismes assureurs auprès desquels a été souscrit le « contrat national de référence ».

Ces garanties feront l'objet de l'établissement de comptes techniques et financiers distincts de ceux qui seront élaborés au titre du « contrat de référence ». Les résultats des garanties rentes d'éducation seront mutualisés au sein de l'OCIRP.

Les tarifs des options seront révisables à l'issue d'une période d'observation de 18 mois, notamment au niveau du coût du passif.

Les revalorisations futures post-résiliation ne sont pas intégrées en ce qui concerne le régime optionnel.

GARANTIES OPTIONNELLES DE PRÉVOYANCE

	Garanties TA/TB	Taux de cotisation	Garanties TA/TB	Taux de cotisation
PROPOSITION COMMUNE	Option 1	TA et TB	Option 2	TA et TB
Capital décès toutes causes & IAD(1)				
Quelle que soit la situation de famille	40% du salaire de référence	0,09%	40% du salaire de référence	0,09%
Rente éducation (assureur OCIRP) (1) (2)				
Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants à charge (montant annuel) :				
Jusqu'au 18e anniversaire sans condition	5% du salaire de référence	0,07%	6,50% du salaire de référence	0,09%
Jusqu'au 26e anniversaire sous condition	5% du salaire de référence		6,50% du salaire de référence	

Incapacité temporaire (1)				
Versement d'indemnités journalières en complément de la prestation Sécurité Sociale				
En relais des obligations conventionnelles (% sal brut)	5% de la 365e partie du salaire de référence	0,07%	20% de la 365ème partie du salaire de référence	0,26%
Invalidité (1)				
Versement d'une rente en complément de la prestation Sécurité Sociale (montant annuel) :				
1ère cat : 60% 2ème et 3ème cat				
2e cat	5% du salaire de référence	0,08%	20% du salaire de référence	0,30%
3e cat	5% du salaire de référence		20% du salaire de référence	
Reprise d'encours (surcoût)		0,01%		0,03%
	TOTAL	0,32% Soit 0,75 % (inclus contrat national de référence)	TOTAL	0,77% Soit 1,20 % (inclus contrat national de référence)
<p>(1) Le salaire de référence est fixé à l'article 6 du contrat national de référence</p> <p>(2) La définition d'enfant à charge retenu pour la mise en oeuvre de la rente éducation est celle définie à l'article 4 du contrat national de référence. Celle-ci est viagère pour les enfants infirmes et titulaires de la carte invalidité prévu à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles concernant la carte d'invalidité, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 26ème anniversaire, justifié par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation adulte handicapé.</p>				

PRÉRETRAITE

ACCORD DU 13 JUIN 1996 portant aménagement à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 sur la cessation d'activité de salariés d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de cotisations au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros

Entre :

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, « La Ribère », route de Mirande, BP 48, 32002 Auch ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le groupement des importateurs et grossistes de cycles, section grossistes, 77 à 81, rue Jean-Jacques-Rousseau, 92150 Suresnes ;

La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Centra 356, 94596 Rungis ;

La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Centra 402, 94616 Rungis Cedex ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon, BP 461, 83055 Toulon Cedex ;

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris,

D'une part, et

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75010 Paris ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Régnauld, 93500 Pantin ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) Force ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective nationale des commerces de gros souhaitant faciliter l'application de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 conviennent d'un

accord particulier l'aménageant comme suit :

Article 1er : Accord de l'employeur

[Article étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 10 décembre 1996, art. 1er) .]

La demande du salarié âgé d'au moins 58 ans souhaitant bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et remplissant les conditions de départ précisées par l'article 2 dudit accord et complétées par l'article 2 du présent accord ne pourra pas être refusée par l'employeur.

Article 2 : Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord les salariés remplissant les conditions de l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et âgés d'au moins 58 ans :

- dès le 1er juillet 1996, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1938 ;
- dès le 1er janvier 1997, pour ceux nés au cours du premier semestre 1939 *[Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996, art. 1er) .]* ;
- dès le 1er juillet 1997, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1939 *[Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996, art. 1er) .]*

Article 3 : Conditions de mise en oeuvre de la cessation d'activité

Un délai de prévenance supplémentaire de 3 mois est mis à la charge du salarié souhaitant cesser son activité de façon anticipée.

Ce délai supplémentaire de 3 mois précède le délai prévu dans l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 portant au total le délai maximum de rupture du contrat à 6 mois.

Le salarié doit présenter sa demande écrite de cessation d'activité (par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en mains propres) à son employeur, accompagnée de son dossier de demande d'allocations et des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 2 de l'accord du 6 septembre 1995 et de l'article 2 du présent accord *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996, art. 1er) .]*

Cette demande doit être présentée au plus tard 6 mois avant la date à laquelle l'intéressé souhaite cesser son activité.

L'employeur doit accuser réception par écrit, au plus tard deux mois avant la date de départ du salarié, du dépôt de cette demande et mentionner dans cet accusé de réception la date de cessation d'activité du salarié, en accord avec ce dernier.

L'employeur doit engager les procédures auprès des ASSEDIC dans le respect des délais fixés dans l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995. Il doit compléter le dossier de demande d'allocations et le retourner aux ASSEDIC dont relève son établissement ou son entreprise.

Article 4 : Conditions en cas de pluralité de départs

En cas de pluralité de départs anticipés en retraite de salariés d'au moins 58 ans, dans une entreprise de moins de 10 salariés ou dans un établissement de moins de 20 salariés, l'employeur peut décider d'un étalement de ces départs pour autant que les embauches faites en contrepartie aient lieu, suivant le cas, dans la même entreprise (moins de 10 salariés) ou dans le même établissement (moins de 20 salariés).

L'étalement entre ces départs est fixé au maximum :

- à 2 mois, pour les niveaux I à IV de la classification d'emplois de la convention collective nationale n° 3044 (1re catégorie) ;

- à 3 mois, lorsque les salariés cessant leur activité ressortent des niveaux V et au-delà de la classification (2e catégorie) ;
- il n'y a pas d'étalement lorsque les salariés sont issus des 2 catégories différentes ci-dessus définies.

En cas de pluralité de départs, le premier salarié à partir est celui qui a déposé sa demande le plus tôt.

En cas de demande simultanée, le premier à partir est celui qui est le plus âgé.

Article 5 : Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 1996 jusqu'au 31 décembre 1997, sous réserve de la prorogation de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 jusqu'à cette date *[Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996, art. 1er)].*

Le présent accord est déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 13 juin 1996.

(Suivent les signatures.)

CHAMP D'APPLICATION

ACCORD DU 15 FÉVRIER 1996 portant avenant au champ d'application de la convention collective nationale

Entre :

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, « La Ribère », route de Mirande, BP 48, 32002 Auch ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

La fédération française des syndicats nationaux de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

La fédération des industries des équipements pour véhicules, groupement des importateurs et grossistes de cycles, section grossistes, 77 à 81, rue Jean-Jacques-Rousseau, 92150 Suresnes ;

La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Centra 356, 94596 Rungis ;

La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Centra 402, 94616 Rungis Cedex ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon, BP 461, 83055 Toulon Cedex ;

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris,

D'une part, et

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Régnauld, 93500 Pantin ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La fédération de l'alimentation (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

par référence à la nouvelle nomenclature d'activités françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 est réactualisé comme suit :

Article 1er : Champ d'application

(Accord du 22 novembre 1983 modifié par accord du 27 septembre 1984, avenant du 14 mars 1988, avenant du 23 novembre 1988 et avenant du 15 février 1996)

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les rapports entre employeurs et salariés des professions dont le champ d'application professionnel, défini en terme d'activité économique, est déterminé comme ci-après.

Les codes NAF de l'INSEE mentionnés au regard des descriptifs d'activités économiques ci-dessous sont donnés à titre indicatif.

Dans le cas des entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

CODE NAF

de rattachement

Commerce de gros de fleurs et plantes 51.2 C

Commerces de gros et importations de fruits et légumes à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale porte sur les pommes de terre, l'expédition et l'exportation de fruits et légumes frais et la préparation des légumes frais prêts à l'emploi 51.3 A

Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux 51.3 E

Commerce de gros de produits laitiers et oeufs à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions 51.3 G

Commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés de produits surgelés, congelés et de crèmes glacées 51.3 V52.1 A

Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile 50.3 A

Commerce de gros du cycle, du motocycle, de leurs équipements et pièces y compris les pneumatiques ainsi que les équipements des cyclistes et des motocyclistes 50.4 Z

Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture (gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage) à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie 51.4 H

Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté 51.4 L

Commerce de gros de papeterie, d'articles et de matériel de bureau et de bureautique 51.4 Q51.6 G

Commerce de gros d'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (SEITA), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants 51.4 S

Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures 51.4 S

Commerce et diffusion de la carte postale 51.4 S

Commerce de gros et au détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien 51.4 J51.5 F

Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitres et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie 51.4 J51.5 F

Commerce de gros de matériel électrique et électronique ainsi que des appareils électroménagers et électroniques domestiques 51.4 J51.6 J

Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage, de climatisation et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres 51.5 F 51.5 J

Commerce de gros des produits et demi-produits en matière plastique :

- matières plastiques et demi-produits plastiques 51.5 L
- matériaux de construction plastiques 51.5 F
- articles techniques en matière plastique 51.6 K

51.6 K

Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie 51.6 L

Article 1er bis

L'entrée en vigueur de cet avenant est subordonnée à son extension.

La demande d'extension correspondante sera effectuée auprès du ministère du travail, dès signature de cet accord.

Fait à Paris, le 15 février 1996.

(Suivent les signatures.)

AVENANT N° 1 DU 26 NOVEMBRE 1996 à l'accord national du 15 février 1996 portant avenant au champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros

Entre :

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, La Ribère, route de Mirande, BP 48, 32002 Auch ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le groupement des importateurs et grossistes de cycles, section grossistes, 77 à 81, rue J.-J. Rousseau, 92150 Suresnes ;

La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, centra 356, 94596 Rungis ;

La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits agricoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubriac, viande 423, 94585 Rungis ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles, (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, centre 402, 94616 Rungis Cedex ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon, BP 461, 83055 Toulon Cedex ;

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris,

D'une part, et

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75010 Paris ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;

La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Régnault, 93500 Pantin ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'avenant n° 1 du 26 novembre 1996 modifie l'alinéa premier de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord du 15 février 1996 portant avenant au champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 comme suit :

Les termes « la présente convention règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain » sont annulés et remplacés par « la présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer (DOM) ».

Article 2

Cet avenant entrera en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord national du 15 février 1996, portant avenant au champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Fait à Paris, le 26 novembre 1996.

(Suivent les signatures.)

PARITARISME / NÉGOCIATION COLLECTIVE

ACCORD DU 8 MARS 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

[Accord étendu par arrêté du 29 novembre 2018 – JO du 5 décembre 2018.]

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Or, depuis sa création en 1970, la branche des commerces de gros a organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires.

Sa principale instance de négociation est historiquement la commission paritaire dans laquelle les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

C'est dans ce nouveau cadre législatif que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord, afin de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de profiter de cet accord pour regrouper, en termes de lisibilité, le fonctionnement des différentes instances de la branche dans un seul et même accord.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions :

- de l'article 7 de la convention collective des commerces de gros ;
- de l'accord du 13 janvier 2011 et de son avenant du 23 février 2012 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans la CCN des commerces de gros ;
- du paragraphe 3 « frais de déplacement » de l'article 8 de la convention collective des commerces de gros.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Le présent accord a pour objet de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche des commerces de gros n° 3044.

Article 2 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

2.1. Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salarié » comprenant des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;

- un collègue « employeur » comprenant des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CGI (Confédération du commerce de gros et commerce international). Les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

2.2. Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail (arrêté d'extension du 29 novembre 2018).]

La commission paritaire nationale (CPN) déjà existante est dorénavant appelée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et voit ses missions et son rôle élargis.

Elle est donc amenée à :

- négocier périodiquement sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer un suivi des accords de branche en matière de santé et de prévoyance ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCN n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, aux jours fériés, au repos hebdomadaire, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et des accords relevant de la branche. Elle peut être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

2.3. Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

2.3.1. Réunion en commission paritaire de négociation

La commission se réunira autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins 9 fois par année civile avec un préavis de 15 jours avant la date de la réunion.

Dans ce cadre, la CPPNI établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation actés dans le relevé de décision de la réunion paritaire du mois de décembre.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d'un des collèges et lorsque l'actualité le nécessite.

Etant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

2.3.2. Réunion en commission paritaire d'interprétation et/ou de conciliation

2.3.2.1. Composition

La commission, dans le cadre de cette mission, est composée de deux collègues :

- un collègue « salarié » comprenant quatre représentants pour chacune des Organisations représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;

- un collègue « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

2.3.2.2. Fonctionnement

La CPPNI peut être saisie pour interprétation ou pour conciliation par :

- une organisation syndicale ou professionnelle représentative relevant du périmètre de la convention collective des commerces de gros n° 3044 ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la CPPNI implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

La commission est saisie par l'envoi d'un dossier en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI (CGI- 18 rue des pyramides – 75001 Paris), indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation. Il est joint au dossier toute(s) pièce(s) utile(s) susceptible(s) de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, demandent à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président et le vice-président de la commission convoquent les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Un membre « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement, son entreprise ou son groupe est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur syndical mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la CCPNI ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La commission délibère sur le champ hors la présence des parties.

En cas de position unanime entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents.

A défaut d'accord, le procès-verbal établi informe le ou les auteur(s) de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position unanime et expose les différents points de vue exprimés.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux parties dans un délai maximum de 45 jours.

2.3.3. Modalités de prise en charge du temps de préparation et de la participation des délégués des organisations syndicales représentatives de salariés aux réunions paritaires de la CPPNI

(Voir l'article 8 « Participation des délégués des organisations de salariés aux réunions paritaires » de la convention.)

2.4. Modalités de transmission des accords d'entreprises à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail (arrêté d'extension du 29 novembre 2018).]

L'employeur transmet, dans le mois qui suit, à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe le ou les autre(s) signataire(s) de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : cgi@cgi-cf.com selon les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la CCN accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 3 : Commission paritaire nationale de validation (CPNV)

Suite à la loi du n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a supprimé l'obligation de validation par les branches des accords collectifs conclus en l'absence de délégué syndical, il est convenu que les dispositions de l'accord du 13 janvier 2011 et de son avenant du 23 février 2012 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans la CCN des commerces de gros sont abrogés et remplacés par les dispositions du présent accord.

Article 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 mars 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement de la production, des industries agroalimentaires, de la distribution, des services des organismes agroalimentaires, des cuirs et peaux et des tabacs (CFE-CGC Agro).

ACCORD DU 23 JUIN 2020 relatif au développement du dialogue social

[Accord étendu par arrêté du 6 novembre 2020 – JO du 18 novembre 2020. Il entre en vigueur le lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 19 novembre 2020. Dans l'attente de la mise en place du dispositif, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que l'opérateur de compétences pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.]

Préambule

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins d'une activité au regard de la conjoncture économique ;
- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche, d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche (formation professionnelle, temps de travail, prévoyance, santé, intéressement et participation, égalité hommes/femmes, etc.).

L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Ceci est d'autant plus vrai au regard du contexte particulier de la branche des commerces de gros, essentiellement composée de TPE (80 % sont des entreprises de moins de 11 salariés) qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent donc structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Ainsi, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des commerces de gros, à travers la mise en place d'un fonds mutualisé.

Pour ce faire, une contribution annuelle patronale est mise en place et a également pour objet de renforcer l'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la convention collective nationale, sur les accords de branche et sur les dispositifs conventionnels existants, notamment en matière de prévention des risques, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...).

L'accélération du processus de restructuration des branches, comme le connaît la convention collective des commerces de gros qui a déjà intégré trois conventions collectives nationales (tissus, confiserie et fournitures dentaires), nécessite également des moyens afin d'accompagner ce mouvement. Négocier un accord de champ et a fortiori construire une nouvelle convention collective nécessitent de mobiliser des moyens importants : temps de négociation, temps pour préparer les négociations, travaux de diagnostic de la situation initiale, étude d'impact des évolutions envisagées...

Les partenaires sociaux, réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, en signant le présent accord, réaffirment ainsi la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles communes à toutes les entreprises de la branche et favorisant la régulation économique et sociale du secteur.

Tout en réaffirmant les principes issus de l'accord du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux entendent ainsi permettre à la branche des commerces de gros de disposer de moyens financiers permettant le développement du dialogue social.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du Travail du 12 novembre 2019.

Article 2 : Contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche

2.1. Objet

Une contribution annuelle patronale obligatoire est créée afin de permettre un meilleur fonctionnement du paritarisme et d'assurer la promotion et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Pour permettre à la branche de conserver son rôle régulateur, il est nécessaire de maintenir une gestion paritaire de qualité, de conforter la place et le rôle des partenaires sociaux et de renforcer leur légitimité dans la création de normes.

De même, les partenaires sociaux souhaitent développer les actions menées au niveau de la branche au bénéfice des salariés et des entreprises de la profession. Pour ce faire, la branche doit demeurer la structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions et dispositifs conventionnels.

La branche doit également renforcer ses actions d'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la convention collective nationale et les accords de branche ; les dispositifs conventionnels existants notamment en matière de prévention des risques professionnels, d'insertion, de formation et de qualification professionnelle (apprentissage, CQP...).

2.2. Montant

Le montant annuel de la contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche est fixé à 150 € par entreprise. Il fera l'objet d'un examen annuel par les membres de la CPPNI.

Cette contribution obligatoire, appelée annuellement, est à la charge des entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application visé à l'article 1 du présent accord.

La contribution annuelle patronale sera recouvrée suivant les modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'Association paritaire de gestion et d'affectation de cette contribution annuelle patronale, telle que visée à l'article 2.3 ci-après, et l'organisme collecteur choisi.

La contribution annuelle est intégralement due dès lors que l'entreprise relève du champ d'application visé à l'article 1 du présent accord, même au cours de l'année.

2.3. Création d'une association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche

Afin de gérer et d'affecter les fonds issus du versement de la contribution annuelle patronale obligatoire pour le développement du dialogue social de la branche, de manière transparente, il est décidé de créer une association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche des commerces de gros, dans le cadre des dispositions de la loi de 1901.

L'objet de cette association est de :

- désigner l'organisme collecteur avec lequel une convention de gestion sera conclue ;
- gérer la contribution annuelle patronale obligatoire visée à l'article 2 du présent accord ;
- veiller à la répartition des fonds conformément aux règles visées à l'article 2.5 du présent accord ;
- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds conformément aux règles visées à l'article 2.4 du présent accord.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations patronales et syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord collectif.

Les organisations patronales et syndicales représentatives, signataires ou adhérentes du présent accord, sont membres du conseil d'administration et du bureau de cette association.

Le conseil d'administration se compose de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et signataire ou adhérente du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales reconnues représentatives dans la branche et signataires ou adhérentes du présent accord.

Le conseil d'administration assure le suivi des comptes, veille à la bonne utilisation des fonds et donne un avis sur le rapport annuel d'activité de l'association.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres : un président et un vice-président ; un trésorier et un trésorier adjoint ; un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Le conseil d'administration se réunit au moins 2 fois par an.

Le bureau se compose de 1 représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et signataire ou adhérente du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales reconnues représentatives dans la branche et signataires ou adhérentes du présent accord.

Le bureau se réunit au moins 1 fois par trimestre.

Le siège social de l'association paritaire est fixé 18 rue des Pyramides, à Paris (75001).

Le secrétariat de l'association est tenu par la CGI (Confédération du commerce de gros et international).

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

2.4. Affectation de la contribution annuelle patronale

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est destiné à financer, notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de déplacement, de restauration et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, frais de location de salles etc.) ;
- le temps de préparation aux réunions paritaires de branche dans les conditions fixées par l'accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN des commerces de gros ;
- les frais d'études et de rapport de la branche ;
- les frais de recours à des cabinets d'experts extérieurs ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- la promotion du dialogue social et de la communication sur les accords notamment au niveau territorial, la promotion des métiers, des dispositifs de formation, la participation aux instances interprofessionnelles et aux institutions au niveau national et local et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers ;
- les frais liés au fonctionnement de l'association visée à l'article 2.3 du présent accord.

2.5. Répartition de la contribution annuelle patronale

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est réparti annuellement suivant les règles ci-dessous :

- a) 60 % pour le fonctionnement de la CPPNI et des différentes instances paritaires et, pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis proportionnellement à leur pourcentage de représentativité entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche ;
- b) 40 % pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche.

Les règles de répartition décrites aux paragraphes a) et b) ci-dessus peuvent être révisées, par avenant au présent accord, en fonction :

- de l'évolution du nombre de syndicats d'employeurs et/ou de salariés reconnus représentatifs dans la branche des commerces de gros ;
- des résultats de la mesure de l'audience fixés par les arrêtés de représentativité en vigueur dans la branche.

2.6. Organisme collecteur

Les fonds destinés au fonctionnement du dialogue social résultant de la contribution annuelle patronale seront collectés par un organisme collecteur qui sera désigné par l'Association, conformément à l'article 2.3 du présent accord et aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'association et l'organisme collecteur choisi afin de définir les frais et les modalités de collecte.

L'organisme collecteur tiendra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande de l'association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à ladite collecte.

Article 3 : Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche et d'une répartition équitable de la charge de fonctionnement du dialogue social entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif, dans un fonds mutualisé.

Article 4 : Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5 : Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 7 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. *[Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail (arrêté d'extension du 6 novembre 2020).]*

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail (arrêté d'extension du 6 novembre 2020).]*

Fait à Paris, le 23 juin 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération nationale de cadres des industries et comme ces agricoles et alimentaires - CFE-CGC AGRO ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services - FNECS CFE CGC ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;

Fédération nationale commerce, service et force de vente - CFTC CSFV ;

Fédération des employés et cadres FEC CGT-FO ;

Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services – CGT.

AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2001 Relatif à l'ARTT

[Accord étendu par arrêté du 31 juillet 2002.]

Préambule

La convention collective rassemble des entreprises de commerce de gros dans différentes branches d'activité : alimentaire, non alimentaire, inter-industrielle.

Les conditions dans lesquelles s'exerce le métier de ces entreprises de service et de main d'oeuvre se trouvent modifiées par les lois du 13 juin 1998 et celle du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail ainsi que leurs décrets d'application. Sa mise en oeuvre dans nos secteurs du commerce est rendue délicate par :

- la taille modeste des établissements et des entreprises de la branche (dont plus de 80 % occupent moins de 20 salariés) qui implique une nécessité de polyvalence mais induit peu de gains potentiels de productivité (absence d'outil industriel) ;
- la nature fluctuante, saisonnière ou cyclique de certaines activités commerciales ;
- la nécessité de s'adapter en permanence aux conditions du marché pour servir une clientèle dont les besoins se diversifient et évoluent en permanence ;
- le contexte concurrentiel de plus en plus exacerbé dans lequel évoluent les entreprises de la profession face à d'autres circuits de distribution.

Afin de préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce avec des emplois durables, les entreprises doivent pouvoir se doter des aménagements nécessaires pour améliorer leur organisation et leur fonctionnement tout en préservant la qualité de vie de leurs salariés.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes visant à permettre :

- l'application de modes d'organisation du travail et d'aménagement des horaires adaptés à la charge d'activité des entreprises et à leur environnement économique ;
- d'améliorer et de concilier les conditions de travail avec les aspirations des salariés ;
- de permettre également de créer les conditions favorables à un développement de l'emploi.

TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044, désignée ci-après dans l'accord « convention collective ».

1.1.1. Sort des dispositions conventionnelles

En application des dispositions du présent accord :

sont annulées et remplacées les dispositions suivantes de la convention collective :

Titre VI « Durée du travail » :

- l'article 43 ;
- l'article 44.2 ;

- l'article 44.3.1 ;
- l'article 44.4, alinéa 1 ;
- l'article 44.6.

Titre IX « Dispositions particulières relatives à l'emploi » :

- l'article 63.

Avenant I « cadres » :

- l'article 3, alinéas 1 et 2.

sont complétées :

Titre VI « Durée du travail » :

- l'article 44.3.2.

sont supprimées :

- l'article 44.1 de la convention collective.

1.1.2. Sort des accords d'entreprises conclus antérieurement

L'accord de branche et son annexe n'ont pas pour effet de remettre en cause les accords d'entreprises ou d'établissements conclus antérieurement sur le même sujet. Toutefois, si ces derniers comportent des dispositions moins favorables que l'accord de branche, ils devront être mis en conformité, à la demande de la partie la plus diligente, avec l'accord de branche au plus tard le 1er juillet 2004.

Il est expressément convenu que les accords d'entreprises ou d'établissements conclus antérieurement à la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci, notamment en ce qui concerne l'aménagement, la réduction du temps de travail et la rémunération.

Article 1.2 : Durée, dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur dès la date de l'extension de ses dispositions.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la date de leur publication au *Journal officiel*.

Article 1.3 : Salariés concernés

L'ensemble des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus est concerné par le présent accord à l'exclusion des VRP.

Article 1.4 : Durées du travail

1.4.1. Temps de travail effectif

L'article 43 de la convention collective est modifié comme suit : « La durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur visant les différentes catégories de salariés. »

1.4.2. Durée quotidienne du travail

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures.

1.4.3. Durée hebdomadaire légale du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (art. L. 212-1 *bis* du code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 (art. L. 212-1 *bis* du code du travail), sauf modification reportant la date d'effet de la loi.

Conformément à l'article L. 212-1 *bis* du code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépassent le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002, sauf modification reportant la date d'effet de la loi.

Article 1.5 : Repos hebdomadaire

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002).]

L'article 44.4, 1er alinéa, de la convention collective est modifié comme suit : « Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires dans la limite de 2 par an. »

Article 1.6 : Répartition du temps de travail sur la semaine

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]*

Conformément à l'article L. 3122-47 du code du travail, le temps de travail peut, sur certaines semaines ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement sur :

- soit 6 jours en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 fois par an ;
- soit 5 jours et demi ;
- soit 5 jours ;
- soit 4 jours et demi ;
- soit 4 jours.

Article 1.7 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

(modifié par avenant du 13 avril 2006) *[Avenant étendu par arrêté du 11 décembre 2006.]*

Pour le secteur alimentaire, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 180 heures.

Par ailleurs, ce secteur, afin de mieux maîtriser les contraintes liées au caractère périssable des produits et au service de proximité assuré de manière spécifique par ses entreprises, pourra, à titre exceptionnel pour répondre à des événements imprévisibles, non liés au fonctionnement habituel de l'entreprise, dépasser de 10 % le contingent d'heures supplémentaires fixé et ce toujours dans le respect des durées maximales de travail prévues par le présent accord.

Pour le secteur non alimentaire, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

En cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux déléguées du personnel.

Article 1.8 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1^{er} juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai de 1 an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en oeuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

Article 1.9 : Modalités de versement de la bonification

Les 4 dernières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nouvelle durée légale donneront lieu à une bonification au profit du salarié.

Cette bonification donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire.

Ces dispositions ne seront applicables dans les entreprises de 20 salariés et moins qu'à partir du 1^{er} janvier 2002, sauf modification législative reportant la date d'effet de la loi.

TITRE II DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES RÉDUISANT LEUR TEMPS DE TRAVAIL À 35 HEURES

Les dispositions du présent titre fixent le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros auront à se référer si elles choisissent de mettre en application une ou plusieurs des dispositions développées ci-après.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les entreprises. Ces accords pourront à la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord déroger à ses dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

Article 2.1 : Modulation du temps de travail

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]

2.1.1. Exposé des motifs

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs, l'activité est également dépendante de fluctuations saisonnières.

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des entreprises au cours de l'année est une réelle nécessité.

2.1.1 bis Définition

Les entreprises relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions définies dans le code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1 600 heures au cours de l'année.

2.1.2. Conditions de mise en oeuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en oeuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

2.1.3. Période de modulation

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur tout autre période définie après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation est communiquée par voie d'affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

2.1.4. Amplitude des variations d'horaires

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.

Le nombre de semaines hautes pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44 heures est de 12.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail selon lequel constituent aussi des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord (arrêté du 31 juillet 2002).]*

2.1.5. Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activités prévues par l'entreprise. Cette programmation est communiquée au salarié 1 mois avant son entrée en vigueur.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel en début de période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants, du personnel ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la programmation est communiquée par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise communique au moins 1 fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un bilan de l'application de la modulation.

2.1.6. Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramenée à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

2.1.7. Recours au chômage partiel *[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 et suivant du code du travail relatifs à l'indemnisation du chômage partiel (arrêté du 31 juillet 2002).]*

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'entreprise ou l'établissement s'engage à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

2.1.8. Décompte et paiement des heures supplémentaires *[Article étendu sous réserve de l'application du mode de calcul fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002).]*

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 2.1.4. du présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures dans l'année.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 3121-20, L. 3121-22 et 23 ainsi qu'aux articles L. 3121-24 et 25 du code du travail et à l'article 1.8 du présent accord.

2.1.9. Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés concernés par la modulation des horaires est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 1/10.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. *[Alinéa étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, le trop-perçu par le salarié ne pouvant lui être prélevé que sous réserve du respect des fractions saisissables prévues par la réglementation et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002).]*

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur « et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié » *[Termes exclus de l'extension (arrêté du 31 juillet 2002) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail, en tant que cette 2ème phrase s'applique exclusivement à la situation où le salarié bénéficie d'un trop-perçu (arrêté du 31 juillet 2002).]*, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui précisent que les absences récupérables doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer. (arrêté du 31 juillet 2002).]*

2.1.10. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent conventionnel est fixé conformément à l'article 2.1 nouveau pour les secteurs alimentaires. Pour les secteurs non alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

2.1.11. Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation. En cas de régularisation du fait d'un nombre d'heures effectuées supérieur au nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

Article 2.2 : Réduction du temps de travail sous forme de repos

2.2.1. Principe

Les entreprises ou établissements peuvent également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit à défaut, directement selon les modalités ci-après.

2.2.2. Modalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos doit être préalablement convertie en demi-journée ou journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle, susceptible de modification.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les modalités prévues au paragraphe 2.1.9 ci-dessus relatives au lissage de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur.

Pour l'autre moitié des jours, la ou les dates sont proposées par le salarié.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Article 2.3 : Conventions de forfait annuelles

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012, [Avenant n° 1 étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]avenant du 13 avril 2006 [Avenant du 13 avril 2006 étendu par arrêté du 11 décembre 2006.], avenant du 30 juin 2016 [Avenant du 30 juin 2016 étendu sous réserve qu'en application des 1° et 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours ainsi que les caractéristiques principales de ces conventions individuelles ; et sous réserve que les références aux articles L. 3121-39 et suivants, et L. 3121-46 soient entendues comme étant respectivement les références aux articles L. 3121-53 et suivants, et L. 3121-64-II-2° du code du travail (arrêté d'extension du 15 février 2018 - JO du 21 février 2018).], avenant du 18 avril 2018 [Avenant du 18 avril 2018 étendu par arrêté du 16 avril 2019 – JO du 24 avril 2019.]et avenant du 19 décembre 2018) [Avenant du 19 décembre 2018 étendu par arrêté du 6 mars 2020 – JO du 31 mars 2020.]

Des conventions de forfait peuvent être mises en oeuvre dans les conditions suivantes :

2.3.1. Convention de forfait annuelle en heures

A. - Salariés concernés.

Salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

B. - Modalités.

Le forfait annuel en heures est fixé à :

- 1 750 heures pour les secteurs alimentaires ;
- 1 730 heures pour les secteurs non alimentaires en application des dispositions légales et réglementaires concernant le contingent d'heures supplémentaires, ou exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de notification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu du fait de l'employeur, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Toute modification du forfait fait l'objet d'un avenant.

2.3.2. Convention de forfait annuelle en jours

A - Salariés concernés

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, les salariés qui respectent les conditions mentionnées ci-dessus et qui occupent des emplois des filières commerciale, logistique, technique, administrative relevant des niveaux VII échelon 1 à X échelon 2 de la classification de la CCN des commerces de gros n° 3044.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif et contiendra les principales caractéristiques suivantes :

- la justification que les fonctions occupées par le salarié répondent aux conditions fixées par le présent article pour bénéficier d'une convention individuelle de forfait annuel en jours ;
- le nombre de jours de travail compris dans le forfait, dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016 ;
- la rémunération forfaitaire versée au salarié bénéficiaire ;
- le rappel des garanties visées à l'article 2 de l'avenant du 30 juin 2016 ;
- les modalités de prise des jours de repos.

B. - Modalités

1. Durée du forfait annuel en jours

1.1. Année complète d'activité

Le nombre de jours travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité ou de toute autre période annuelle de référence donnée et sous réserve du bénéfice de droit à congés payés complets, est fixé à 214 jours.

1.2. Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année civile complète, un forfait annuel inférieur à celui visé au paragraphe 1.1 ci-dessus peut être mis en oeuvre, au prorata de la réduction de leur activité.

Ces derniers bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

Ils seront rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention individuelle de forfait et leur charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

1.3. Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : Rémunération mensuelle / 21,67 jours.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non-rémunérés.

1.4. Embauches ou rupture en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de forfait en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant de la date de passage au forfait au 31 décembre de l'année en cause.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 1.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant du 1er janvier de l'année en cause à la date de rupture du contrat de travail.

2. Garanties

Si le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours est autonome dans l'organisation de son emploi du temps, et dans la mise en oeuvre du travail confié par l'employeur, celle-ci doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables. Les garanties instituées par le présent avenant visent ainsi à garantir le respect de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

2.1. Respect des durées maximales de travail

Durée quotidienne de travail effectif

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours doit organiser son travail pour que sa durée usuelle de travail effectif journalière n'excède pas 11 heures.

En parallèle, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail confié au salarié ne l'amène pas à dépasser le volume horaire précité.

Repos quotidien

L'entreprise vérifiera de son côté que le salarié concerné respecte les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours veille au respect du repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. En conséquence, son amplitude de travail journalière pourra atteindre 13 heures sans toutefois pouvoir excéder cette limite.

Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours et de favoriser l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dernier doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours de ses missions.

2.2. Obligation de déconnexion *[Article étendu : - sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en oeuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées ; - sous réserve qu'en application des 1° et 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours ainsi que les caractéristiques principales de ces conventions individuelles ; - sous réserve que les références aux articles L. 3121-39 et suivants, et L. 3121-46 soient entendues comme étant respectivement les références aux articles L. 3121-53 et suivants, et L. 3121-64 II 2° du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 (arrêté d'extension du 15 février 2018).]*

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos visées par le présent avenant implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect par ses salariés de cette obligation de déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

2.3. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours évoquera annuellement au cours d'un entretien avec sa hiérarchie :

- son organisation du travail ;
- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- les conditions de déconnexion ;
- sa rémunération.

Un compte-rendu écrit de l'entretien sera établi et remis, contre signature, au salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours.

Si l'entreprise constate plusieurs fois par mois un non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié concerné, un entretien sur sa charge de travail est organisé.

2.4. Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte est mis en place par l'employeur.

Ainsi, en cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'éloignement professionnel ainsi qu'en cas de non-respect du repos quotidien et hebdomadaire du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son responsable hiérarchique direct, ou du service des ressources humaines, lesquels recevront le salarié dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai maximal de 30 jours, sans attendre l'entretien annuel prévu au paragraphe 2.3 du présent avenant.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

Un point annuel détaillant le nombre d'alertes reçues et les mesures correctives mises en oeuvre est fait aux IRP et au CHSCT.

3. Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à l'échéance de chaque mois par le salarié concerné et sera remis, une fois dûment rempli, au service concerné. Sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait annuel en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées ;
- la date des journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos visés au paragraphe 4 du présent avenant.

L'employeur doit s'assurer que ce document de contrôle a été remis mensuellement par le salarié et il doit le contresigner.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans.

4. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond visé à au paragraphe 1er du présent avenant, les salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours se fait :

- pour la moitié sur proposition du salarié ;
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Article 2.4 : Dispositif transitoire d'aide à la réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui fixent la durée du travail au plus à 35 heures ou au plus à 1 600 heures annuelles et s'engagent à préserver ou à créer des emplois, bénéficient des allègements selon les modalités arrêtées dans cet accord.

2.4.1. Entreprises dont l'effectif est d'au moins 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges.

Dans les entreprises d'au moins 30 salariés, un accord collectif complémentaire doit définir notamment les modalités de réduction du temps de travail, conformément à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. Il prévoit au moins :

- le choix de l'organisation du temps de travail (modulation ou non) ;
- le lissage ou non ;
- le niveau de rémunération à l'occasion de la réduction du temps de travail.

2.4.2. Entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges.

A. - Modalités.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés, la réduction du temps de travail à 35 heures peut être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail, comporte obligatoirement les éléments suivants :

- la nouvelle durée du travail à 35 heures ;
- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (offensif ou défensif) ;
- les catégories de salariés concernés ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;
- la durée maximale quotidienne du travail conformément aux articles 1.4.2 du présent accord et à l'article 1^{er} de l'avenant alimentaire ;
- l'ampleur de la réduction du temps de travail à 35 heures et ses conséquences sur la rémunération conformément à l'article 2.6 « Rémunération » du présent accord ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques conformément à l'article 2.3.2 (B) du présent accord ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 2.1.6 du présent accord s'il est fait appel à la modulation ;
- le nombre d'embauches envisagées, ou d'emplois préservés, les incidences de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- le délai de réalisation des embauches ;
- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;
- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction ;
- le mode de désignation des salariés du comité paritaire ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;
- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement, conformément à l'article 2.5 du présent accord ;
- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, recours au lissage...) conformément à l'article 2.6 du présent accord.

B. - Commission nationale paritaire d'avis sur les litiges.

Il est créé une commission paritaire d'avis sur les litiges.

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

Elle se réunit à la demande d'une organisation signataire.

Cette commission a pour mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés au présent article.

Article 2.5 : Garanties accordées aux salariés à temps partiel

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

Le recours au temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, permettant aux établissements de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois ou en matière d'organisation et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

2.5.1. Définition

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale du travail.

2.5.2. Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires légales prévues. Il définit les éventuelles modalités de modifications de la répartition des horaires.

2.5.3. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà du 1/10 de la durée du travail fixée au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

D'autre part si, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel est dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, celui-ci est modifié. Sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié, la différence entre l'horaire contractuel et l'horaire moyen réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2.5.4. Interruptions dans la journée de travail

Dans la mesure du possible, les horaires des salariés à temps partiel sont aménagés de manière à limiter les coupures d'activité au cours de leur journée de travail. Néanmoins, certains emplois à temps partiel de notre secteur de commerce répondent à des besoins de service dont le rythme n'est pas également réparti dans la journée. Ainsi certains emplois (par exemple télévente et téléprospection, mise en place, réparation ou entretien...), doivent pouvoir être exercés au cours de périodes déterminées par les besoins ou les moments de disponibilité de la clientèle.

Notamment, lorsqu'il est fait appel à des emplois à temps partiel pour assurer des missions devant être exécutées à la fois le matin et en fin de journée, une durée minimale de travail de 3 heures travaillées consécutives par jour est garantie, « sauf accord exprès de l'intéressé » [Termes exclus de l'extension (arrêté du 31 juillet 2002).]. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

Pour les autres emplois à temps partiel, la journée de travail ne comporte qu'une seule interruption d'activité ne pouvant excéder 4 heures. Si l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié concerné bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

2.5.5. Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les établissements proposeront en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions des articles L. 3123-8 du code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec AR, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Article 2.6 : Rémunération

Il est convenu de maintenir le salaire de base contractuel des salariés identique à celui qu'ils percevaient à la date d'application de la réduction du temps de travail sauf en cas de difficultés graves de l'entreprise et sous réserve des dispositions de l'article 1.1.2. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du temps de travail les salariés ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable (arrêté du 31 juillet 2002).]*

L'entreprise pourra déroger au maintien du salaire de base contractuel en cas de difficulté grave. Cette dérogation est valable pendant 12 mois à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du temps de travail les salariés ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable (arrêté du 31 juillet 2002).]*

Ce maintien pourra être assuré par le versement d'un complément différentiel de salaire.

La référence au salaire de base contractuel présentée ci-dessus est liée au caractère exceptionnel des nouvelles dispositions législatives sur le temps de travail. Le salaire de base contractuel étant hors du champ des dispositions conventionnelles de la convention collective n° 3044.

TITRE III DISPOSITIONS DIVERSES

Article 3.1 : Le compte épargne-temps

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) *[Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.]*

3.1.1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) qui est facultatif, dans les conditions du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises et les établissements peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord peut être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence, après information des salariés.

3.1.2. Ouverture du compte

Dans le cadre du compte épargne-temps mis en place par l'employeur, peuvent ouvrir un compte épargne-temps les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

3.1.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

3.1.4. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report de la cinquième semaine ;

• le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ; *[Point exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3152-2 du code du travail (arrêté d'extension du 11 octobre 2013).]*

- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article les articles L. 3121-24 et 25 du code du travail ;
- tout ou partie de l'intéressement des salariés dans les conditions fixées par le code du travail ;
- les primes prévues par convention collective, hors salaire, quelles qu'en soient là nature et la périodicité ;
- le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 2.2, étant précisé que « pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2.2 précité ; » *[Termes exclus de l'extension, le présent accord ne permettant pas d'obtenir le bénéfice de l'aide incitative (arrêté du 31 juillet 2002).] [Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu desquelles c'est la seule partie des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié qui peut être affectée au compte épargne-temps (arrêté du 31 juillet 2002).]*
- le report de la moitié des jours RTT acquis au titre de l'article 2.3. *[Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu desquelles c'est la seule partie des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié qui peut être affectée au compte épargne-temps (arrêté du 31 juillet 2002).]*

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, « et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte. » *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002).]*

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, « et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte. » *[Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002).]*

Le salarié indique par écrit à l'employeur, 1 fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

3.1.5. Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé sans solde ;
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés doivent avoir une durée minimale de 2 mois. Ce congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à 2 mois minimum. *[Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail qui énumèrent les cas pour lesquels le délai de prise de congé peut excéder cinq ans. (arrêté du 31 juillet 2002).]*

3.1.6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise de congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

3.1.7. Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée

sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps de congé, une indemnisation constante.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les charges sociales salariales patronales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

3.1.8. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois ;
- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

3.1.9. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

TITRE IV BILAN, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Article 4.1 : Bilan

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale institué par la convention collective. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi est réalisé par le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

Article 4.2 : Révision

[Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002).]

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en a été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 4.3 : Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

a) La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe des prud'hommes.

b) Elle comporte obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier de négociations. Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

c) A l'issue de ces dernières, est établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, font l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 1.2.

d) Les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

e) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant 1 année qui commence à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail. Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

SECTEUR ALIMENTAIRE

Le présent avenant prévoit des dispositions particulières complémentaires pour les entreprises des branches alimentaires de la convention collective des commerces de gros.

Il vise à permettre l'application de la réduction du temps de travail, tout en conciliant les impératifs de disponibilité et de flexibilité avec le souhait des collaborateurs de disposer de plus de temps libre.

Les entreprises du commerce alimentaire doivent en effet être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Les fluctuations de la consommation alimentaire sont partiellement prévisibles en volume, dans la mesure où elles suivent les migrations de la population, dans ses rythmes de vie et ses comportements habituels. Ces variations peuvent avoir une très grande amplitude dans les zones touristiques et certaines dispositions de cet avenant permettront de les anticiper.

Une partie non négligeable de ces fluctuations ne sont cependant pas prévisibles pour de multiples raisons : rôle prédominant de facteurs subjectifs dans les choix de produits et les comportements, impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande, très forte substituabilité des produits des différents secteurs, impossibilité de travailler en différé en raison de la très courte durée de vie des produits périssables et du caractère impératif du service à assurer, etc.

Ces facteurs nécessitent pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une réactivité au quotidien. Cet avenant apporte des souplesses pour répondre aux contraintes qui en découlent.

Article 1er : Durée du travail

Des circonstances imprévisibles et ponctuelles peuvent entraîner un dépassement de la journée de travail au-delà de 10 heures. Pour ces cas, l'allongement des journées de travail jusqu'à 12 heures doit rester très exceptionnel et en tout état cause limité à 10 fois dans l'année.

Article 2 : Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation et, à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de surcroît d'activité dans la limite de 10 fois par an. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente.

Article 3 : Travail par cycle

(modifié par avenant n° 1 du 23 février 2012) [*Avenant étendu par arrêté du 11 octobre 2013 – JO du 23 octobre 2013.*]

L'article 44.3.2 de la CCN 3044 est complété par les modes d'organisation du temps de travail suivants :

3.1. Travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sur une période au maximum de 12 semaines, l'organisation du temps de travail dans le cycle se répétant à l'identique entre chaque cycle.

Les heures supplémentaires sont, conformément aux articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

Le cycle de travail peut être mis en place après information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ou en leur absence après information des salariés.

Article 4 : Modulation du temps de travail (dispositif complétant ou modifiant l'article 2.1 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la convention collective des commerces de gros)

4.1. Amplitudes des variations d'horaires

Compte tenu des activités à forte saisonnalité pour certaines entreprises, les périodes de haute activité peuvent alterner avec des périodes très creuses.

Dans ce cadre, le programme de modulation est le suivant :

- des périodes de hautes activités pendant lesquelles la durée effective du travail ne peut excéder 48 heures. Le nombre de ces semaines à 48 heures sera limité à 16 par an ;
- la durée hebdomadaire moyenne ne pourra excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives ;
- des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées ou l'horaire est ramené à 0 heure.

4.2. Délai de prévenance des changements

Dans les commerces alimentaires, des aléas totalement imprévisibles (climatiques par exemple) peuvent amener les entreprises à modifier la programmation des horaires. Compte tenu de la périssabilité des produits et de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, une réactivité très rapide est nécessaire pour répondre à ces à-coups non prévus d'activité. Dans le cas de ces baisses non prévisibles ou d'accroissement exceptionnel de travail, les modifications de programme seront communiquées dans un délai de prévenance réduit à 48 heures.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises et établissements qui en sont dotés, seront informés des changements d'horaires et des raisons qui les ont justifiées. A défaut de représentants

du personnel, la modification de la programmation fait l'objet d'un affichage.

La modification des horaires programmés donne lieu à une contrepartie en repos, en rémunération ou sous une autre forme définies au sein de l'établissement ou de l'entreprise.

Fait à Paris, le 14 décembre 2001.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronales :

- Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;
- Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;
- Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;
- Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;
- Fédération nationale des grossistes en fleurs coupés (FNGFP) ;
- Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;
- Fédération nationale de la décoration (FND) ;
- Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;
- Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;
- Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabacs ;
- Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;
- Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;
- Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;
- Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;
- Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI) ;
- Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs.

Syndicats de salariés :

- Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;
- Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;
- Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC.

ANNEXE I [Grille des salaires minima étendue sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année (arrêté du 31 juillet 2002).]

Les parties signataires s'engagent à revenir aux mécanismes du titre III de l'accord du 5 mai 1992 dans la CCN 3044 au plus tard le 1er juillet 2004.

NIVEAU	ECHELON	MINIMA conv. Mensuels (en francs)	MINIMA conv. Annuels (en francs)	MINIMA conv. Mensuels (en euros)	MINIMA conv. Annuels (en euros)
I	1	7 389	88 668	1 126,45	13 517,35
	2	7 400	89 555	1 128,12	13 652,57
	3	7 405	90 450	1 128,89	13 789,01

II	1	7 400	89 555	1 128,12	13 652,57
	2	7 450	91 346	1 135,75	13 925,61
	3	7 463	93 173	1 137,27	14 204,13
III	1	7 450	91 346	1 135,75	13 925,61
	2	7 536	94 086	1 148,86	14 343,32
	3	7 762	96 909	1 183,31	14 773,68
IV	1	7 536	94 086	1 148,86	14 343,32
	2	7 837	97 850	1 194,74	14 917,14
	3	8 151	101 764	1 242,61	15 513,82
V	1	7 837	97 850	1 194,74	14 917,14
	2	8 229	102 742	1 254,50	15 662,92
	3	8 641	107 879	1 317,31	16 446,05
VI	1	9 389	113 607	1 431,36	17 319,26
	2	9 953	120 431	1 517,32	18 359,63
	3	10 550	127 655	1 608,40	19 460,88
VII	1	10 103	122 246	1 540,21	18 636,33
	2	10 810	130 801	1 647,94	19 940,48
	3	11 566	139 949	1 763,19	21 335,03
VIII	1	11 885	143 808	1 811,85	21 923,46
	2	12 836	155 316	1 956,87	23 677,71
	3	13 863	167 742	2 113,42	25 572,15
IX	1	15 451	186 957	2 355,45	28 501,43
	2	17 305	209 390	2 638,14	31 921,38
X	1	21 393	258 855	3 261,30	39 462,24
	2	25 672	310 631	3 913,75	47 355,42
Le respect de ces minima conventionnels s'entend par la prise en compte de l'éventuelle indemnité différentielle accordée lors de la réduction du temps de travail.					

ACCORD DU 17 AVRIL 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Il ne se substitue pas aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, lequel demeure en vigueur.

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août de 2008, au sein de la branche des commerces de gros.

Article 1er : Exposé des motifs

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs des commerces de gros, non alimentaire, l'activité est également dépendante de fluctuations d'activité et nécessite une adaptation constante des entreprises aux évolutions du marché sur lequel elles évoluent.

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, l'aménagement du temps de travail sur l'année, permettant la prise en compte du rythme et de la charge de travail des entreprises, est une réelle nécessité.

Article 2 : Définition

Les entreprises relevant de la convention collective des commerces de gros (3044) peuvent aménager le temps de travail de leurs salariés à temps plein sur une période de douze mois consécutifs, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours de ladite période de douze mois consécutifs, une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine et, en tout état de cause, un maximum de 1 600 heures.

Article 3 : Conditions de mise en oeuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en oeuvre de l'aménagement du temps de travail sur l'année est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et de l'inspecteur du travail.

Article 4 : Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de référence de 12 mois consécutifs telle que définie par le présent article.

Article 5 : Programmation indicative des variations d'horaire au cours de la période de référence

5.1. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire, définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, est portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, trente jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comportera la période de référence visée à l'alinéa précédent et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

5.2. Amplitude des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.

Pour les secteurs alimentaires, la durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre un maximum de 48 heures, dans la limite de 16 semaines pouvant être programmées par périodes ne dépassant pas deux semaines consécutives. Elle ne peut en tout état de cause excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure. En revanche, lorsque la programmation indicative des variations d'horaire prévoit des semaines travaillées, celles-ci doivent prévoir une durée minimale garantie de quatre heures consécutives de travail par jour.

En période de haute activité, les variations d'horaire peuvent entraîner un dépassement de la durée légale hebdomadaire. Dans cette hypothèse, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur, dès lors qu'elles sont compensées, sur la période de référence visée à l'article 4 du présent accord, par des périodes de basse activité.

A défaut d'une telle compensation par des périodes de basse activité ou en cas de dépassement des limites hautes fixées conformément à l'article 5.1 du présent accord, les heures de dépassement seront qualifiées d'heures supplémentaires selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord.

5.3. Délai de prévenance pour la modification de la programmation de variations d'horaire

En cours de période de référence, les salariés sont informés de la modification de la programmation de variations d'horaire, sous réserve du respect d'un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

La modification de la programmation de variations d'horaire peut, par exception, intervenir dans un délai de prévenance réduit à 48 heures en raison de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, d'une situation exceptionnelle nécessitant d'assurer la sécurité des biens et des personnes, d'un cas de force majeure, de la forte réactivité qu'imposent la périssabilité des produits, de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, du rôle prédominant de facteurs subjectifs dans les choix de produits et des comportements, de l'impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande et de la forte substituabilité des produits.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

En cas de modification, la nouvelle programmation sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le délai de prévenance visé au présent article.

Article 6 : Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la limite légale annuelle de 1 600 heures.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires s'apprécie au terme de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord.

Article 7 : Rémunération

7.1. Lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés dont le temps de travail est annualisé, conformément aux dispositions du présent chapitre, est lissée afin de leur assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué.

Si le temps de travail effectif constaté est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte des majorations attachées aux heures supplémentaires.

Si le temps de travail effectif constaté est inférieur, du fait d'une mauvaise programmation indicative de la part de l'entreprise, à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la rémunération lissée sera maintenue.

La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé au salarié mensuellement. Les éléments variables de rémunération seront versés selon leur propre périodicité.

7.2. Incidence des absences des salariés

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du dixième. La période d'absence indemnisée sera prise en compte pour le calcul et la détermination des éventuelles heures supplémentaires en fin de période de référence.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération, laquelle s'apprécie par rapport au nombre d'heures de travail prévues au titre de la programmation indicative des variations d'horaire, au cours de la période d'absence. Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

Les retenues seront effectuées dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

7.3. Embauche ou départ en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une compensation interviendra sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. A titre d'exception, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une compensation interviendra sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence.

Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

Article 8 : Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire sont susceptibles d'être intégrés dans la programmation de variations d'horaire définie sur l'année. Ils seront soumis aux dispositions relatives au lissage de leur rémunération, telles que prévues par le présent accord.

Ainsi, ils bénéficieront des modalités de régularisation de leur rémunération, prévues à l'article 7 du présent accord, s'il apparaît, au terme de leur contrat de travail ou de leur mission, que le nombre d'heures effectivement accomplies est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 : Révision

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 11 : Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 17 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac (SNGFGBT) ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération français de la distribution industrielle (FEDIN) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

TRAVAIL DE NUIT

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2002 Relatif au travail de nuit

[Texte étendu par arrêté du 11 juin 2003 sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail.]

Préambule

En raison de sa pénibilité, le travail de nuit doit être exceptionnel. L'entreprise s'efforcera d'en limiter le recours aux postes le nécessitant. Toutefois, afin de préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce et assurer la continuité de l'activité économique, les entreprises doivent pouvoir, pour certains emplois (chauffeurs-livreurs, préparateurs, réceptionnaires, gestionnaires de commandes informatiques de nuit...), recourir au travail de nuit.

En effet :

- les exigences et les habitudes de vie du consommateur final ;
- les exigences des détaillants, de la grande distribution et de la restauration hors domicile (cantines, hôpitaux, écoles...) ;
- la tradition du commerce de détail qui travaille en flux tendu (capacité de stockage insuffisante, exigence des consommateurs pour des produits frais) ;
- la forte périssabilité de certains produits distribués ;
- les conditions de livraison de plus en plus difficiles imposant des livraisons de plus en plus tôt liées notamment à la réglementation transport : restrictions de circulation, de stationnement, délimitation des horaires de livraison, conditions particulières du transport des produits périssables ;
- la nécessité de s'adapter en permanence aux conditions du marché pour servir une clientèle dont les besoins évoluent en permanence ;
- le contexte très concurrentiel dans lequel évoluent les entreprises de la profession face à d'autres circuits de distribution,

ont amené les parties signataires, par le présent accord, à aménager les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours au travail de nuit.

Article 1er : Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

En application du présent accord, les dispositions de l'article 47 de la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par les dispositions qui suivent.

Article 2 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Article 3 : Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

3.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur *[Article étendu par arrêté du 11 juin 2003 sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur.]*

Le travailleur de nuit bénéficie, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, de :

- 1 journée de repos à compter de 270 heures de travail effectif de nuit ;
- 2 journées de repos à compter de 540 heures de travail effectif de nuit ;
- 3 journées de repos à compter de 940 heures de travail effectif de nuit ;
- 4 journées de repos à compter de 1 180 heures de travail effectif de nuit.

3.2. Contrepartie sous forme de rémunération

Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % du taux de son salaire réel pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25 % du taux horaire de son salaire réel pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficie d'une indemnité de casse-croûte d'un montant égal à une fois et demi le minimum garanti.

Article 4 : Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit

4.1. Durée quotidienne *[Article étendu par arrêté du 11 juin 2003 sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui définissent les activités autorisant une dérogation à la durée quotidienne de huit heures.]*

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 10 heures à condition que le salarié n'effectue pas la totalité de son travail sur la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

4.2. Durée hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 40 heures. Pour les secteurs alimentaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail peut être portée à 42 heures sur 10 semaines consécutives notamment en raison des risques de perte de denrées, en période de haute activité ou afin de respecter les délais de livraison.

Article 5 : Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes stipule :

« Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers (tous les 6 mois), d'une surveillance médicale particulière.

Tout travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé à en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en

charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier par écrit de cette impossibilité.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. En cas d'allaitement, certifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, de 1 heure de repos par poste durant les heures de travail. Ces temps de repos s'ajoutent aux temps de pause. »

Article 6 : Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation des entreprises.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Lorsque le salarié suivra une formation, l'entreprise devra lui maintenir la même rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé de nuit.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;
Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;
Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;
Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;
Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;
Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;
Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;
Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

EMPLOI DES SENIORS / CONTRAT DE GÉNÉRATION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014 relatif au contrat de génération

[Accord étendu par arrêté du 29 juin 2015 – JO du 3 juillet 2015. Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension (soit à compter du 4 juillet 2015), pour une durée déterminée de 3 ans.]

Préambule

Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1er mars 2013 portant création de ce dispositif et dans le prolongement des actions déjà menées par la branche et de l'accord de branche du 10 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises ou entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.

Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. Elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu.

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable dans l'emploi des jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue :

- à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en oeuvre une gestion active des âges.

Le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en oeuvre des mesures concrètes en matières de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Le Gouvernement a proposé un pacte de responsabilité qui a pour objectif d'inscrire la France dans une dynamique de croissance et de création d'emploi.

Dans ce contexte, le secteur du commerce de gros projette d'embaucher 50 000 personnes cette année.

Les partenaires sociaux de la CCN des commerces de gros n° 3044 accordent une importance toute particulière :

- à l'emploi des jeunes et des seniors, ainsi qu'au maintien dans l'emploi des salariés âgés fixés dans le présent accord relatif au contrat de génération ;
- à l'identification des compétences clefs (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- au recensement des pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- au maintien des dispositions qui avaient été prises dans l'accord senior du 10 novembre 2009.

Article 1er : Dispositions générales

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

1.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 2 : Diagnostic préalable

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de gros.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord.

Il figure en annexe I du présent accord (non publié).

Article 3 : Tranches d'âges prioritaires

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

L'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- en matière d'emploi des seniors : le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.

Article 4 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 15 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à date à près de 4 988 salariés.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales. De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Création d'un guide d'accueil au sein de la branche et mis à disposition des entreprises

Indépendamment des initiatives mises en oeuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.

Ce guide présentera notamment les emplois de la branche et les CQP existants au sein de la convention collective, informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (prévoyance...), indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions de la CCN 3044, mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil

Les entreprises désignent un salarié « référent », de préférence senior, chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu sur la base du volontariat.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de 2 au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

4.3. Les modalités de mise en oeuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise du jeune)

Un entretien de suivi d'intégration entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche. Tout entretien complémentaire pourra être effectué à la demande du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

4.4. Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Développement de l'alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de CQP, les partenaires sociaux souhaitent maintenir cet effort.

Par ailleurs, ils rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Stages en entreprises (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées

Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire, au niveau régional, afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

La CPNEFP oeuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3e en stage d'observation.

Article 5 : Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

5.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion de l'accord, cela équivaut à date à près de 1 663 salariés.

Par ailleurs, ils se fixent pour objectif de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 5 % de l'effectif total des salariés de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à date à près de 15 230 salariés.

5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Si le diagnostic faisait apparaître des conditions pénibles de travail, les dispositions suivantes trouveraient à s'appliquer :

- inviter les entreprises à mettre en oeuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

Les partenaires sociaux entendent reprendre les mesures d'aménagement de fins de carrières prévues par l'accord de branche seniors du 10 novembre 2009, à savoir :

- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite (plaquette d'information) ;
- abondement du CET ;
- en cas d'inaptitude d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent. En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalent et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition d'une garantie de rémunération. Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :
 - 75 % pendant 6 mois ;
 - 50 % pendant les 6 mois suivants ;
 - 25 % pendant les 6 mois suivants.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier s'il en fait la demande d'une demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à

entreprendre auprès du service public compétent.

5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Pour favoriser le recrutement des salariés âgés, la branche des commerces de gros avait mis en place, dans le cadre de son accord seniors du 10 novembre 2009 une campagne de sensibilisation auprès des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement. Une plaquette d'information avait à ce titre été largement diffusée :

- une plaquette d'information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le contrat pour le retour à l'emploi des seniors ;
- le contrat de professionnalisation.

5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- l'employeur peut proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un bilan de compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations ;
- développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- rappel que tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE ;
- les formations suivies par les salariés de plus de 45 ans donneront lieu à un chapitre spécifique dans le rapport de branche.

D'autre part, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié, a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 6 : Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences ;
- recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- organiser des rencontres intergénérationnelles afin de mettre en contact des jeunes et des seniors afin que les seniors échangent par exemple sur leur parcours, leur attachement à l'entreprise, les formations suivies ;
- encourager la participation des seniors à des forums de recrutement.

Article 7 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois

Concernant ce point, le présent accord renvoie à l'accord de branche du 10 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la CCN des commerces de gros qui prévoit des mesures relatives :

- au recrutement ;
- à la formation ;
- au déroulement des carrières et promotion ;
- à l'organisation, aménagement et conditions de travail ;
- à l'égalité salariale ;
- aux axes de progrès pour la branche.

Article 8 : Aides aux TPE et PME

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en oeuvre une gestion active des âges.

Article 9 : Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en oeuvre de l'accord de branche

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et, le cas échéant, à des indicateurs chiffrés.

Ainsi l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI et de seniors et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dédié dans le cadre de la commission mixte paritaire de branche.

Au vu des résultats, les membres de la CMP évalueront la pertinence des indicateurs et pourront, si nécessaire, proposer à des modifications ou des ajouts. Un bilan complet de l'accord est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en oeuvre de l'accord.

9.1. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en oeuvre le présent accord ;
- le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en oeuvre le présent accord.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

9.2. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

À compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranche d'âges : 45/50 ans, 50/55, 55/57, 57/62, 62/67 ans, plus de 67 ans ;
- la ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 55 ans, selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 57 ans et de plus de 57 ans ;
- le nombre d'embauches dans la tranche d'âge de 55 ans et plus, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- l'âge moyen de départ des salariés de plus de 57 ans.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article 10 : Calendrier et suivi de l'accord

L'accord doit prévoir :

- un calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements qu'il contient ;
- les modalités de suivi et d'évaluation des résultats.

Il figure en annexe II du présent accord.

Article 11 : Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature de cet accord par tous moyens.

Article 12 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FEDIN) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services - FNECS CFE-CGC ;

ANNEXE I - Diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés

(non publiée)

ANNEXE II - Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements

ENGAGEMENT	CALENDRIER PRÉVISIONNEL	INDICATEURS DE SUIVI
Art. 4.2 - Création d'un guide d'accueil	6 mois à compter de l'extension de l'accord	- nombre de guides distribués
Art. 4.3 - Modalité de mise en oeuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	Sur la durée de l'accord	- nombre d'entretiens de suivi réalisés
Art. 4.4 - Stage en entreprise	Sur la durée de l'accord	- action incombant aux entreprises de façon individuelle - bilan annuel
Art. 4.4 - Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CPNEFP oeuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3e en stage d'observation	<p>Actions programmées récurrentes (CGI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - semaine du commerce BtoB : janvier / février (les entreprises du secteur ouvrent leurs portes à des collégiens, lycéens et étudiants) - participation au salon de l'étudiant - MyBtoB.fr (site mettant en relation des élèves et étudiants, des établissements de formation et les entreprises du secteur) - campagnes de communication grand public pour faire découvrir le secteur - partenariats avec : <ul style="list-style-type: none"> - club des partenaires - L'Onisep - Projets Métiers actions <p>Actions programmées récurrentes des fédérations signataires de la CCN 3044.</p>	- nombre d'actions réalisées en ce sens - bilan annuel

<p>Art. 5.2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - inviter les entreprises à mettre en oeuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés <p>Diffusion auprès des entreprises d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions</p>	<p>Diagnostic 2015 : s'il fait apparaître des conditions pénibles de travail, recherches de solutions en 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - diagnostic - suivi des conditions pénibles éventuellement détectées
<p>Art. 5.3 - Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une plaquette d'information déjà diffusée - informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation 	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord seniors du 10 Novembre 2009.</p> <p>Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus - bilan annuel (à partir du 4e trimestre 2015)
<p>Art. 5.4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Périodes de professionnalisation effectuées par les salariés de 45 ans et plus 	<p>Dans le bilan annuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nombre de périodes de professionnalisation par les salariés de 45 ans et plus
<p>Art. 6 - Transmission des savoirs et des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et des entreprises) ; - recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences 	<p>Réalisation d'un guide dans les 24 mois à compter de la signature de l'accord afin de recenser les pratiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nombre de guides distribués
<p>Art. 7 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois</p>	<p>Accord à durée indéterminée du 10 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation
<p>Art. 8 - Aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en oeuvre une gestion active des âges</p>	<p>1 an et demi à compter de la signature de l'accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nombre de guides distribués
<p>Art. 9 - Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en oeuvre de l'accord de branche</p>	<p>A signature de l'accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - création d'une commission spécifique - transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en oeuvre de l'accord
<p>Art. 9.1 - Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et la réalisation des objectifs chiffrés</p>	<p>A partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4e trimestre 2015
<p>Art. 9.2 - Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré</p>	<p>A partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4e trimestre 2015

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

ACCORD DU 17 AVRIL 2013 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

[Accord étendu par arrêté du 7 novembre 2013 – JO du 20 novembre 2013.]

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord traduit la volonté de la branche de promouvoir et de développer l'emploi des salariés handicapés, de rappeler l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés et de prendre en compte :

- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité de petites entreprises.

En 2010, 1431 établissements relevant de la CCN des commerces de gros et soumis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés ont versé leur contribution à l'AGEFIPH :

- 68 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 0 et 1,99 % ;
- 28 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 2 et 3,99 % ;
- 4 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 4 et 5,99 %.

Après 3 années de partenariat entre la branche des commerces de gros et l'AGEFIPH, un diagnostic a été réalisé en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises de la branche mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu d'une part, de la méconnaissance et la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et d'autre part, de la difficulté à concrétiser une embauche de personnes handicapées faute de candidats ;
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée, il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et exercice d'un métier dans le commerce interentreprises ;
- la nécessité d'inciter vivement les entreprises à mettre en place une formation des managers sur l'emploi des personnes handicapées ;
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques actives d'insertion et de reclassement dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés pendant leur parcours professionnel.

Le présent accord fixe les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées et encourage la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Toute négociation devra débuter par un état des lieux permettant :

- de faire le point sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le périmètre considéré ;
- de cerner les besoins en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- de proposer des solutions concrètes en matière de démarches, méthodes, moyens techniques et humains à mettre en place afin de parvenir à des objectifs déterminés ;
- de fournir les éléments d'informations nécessaires au parfait éclairage du débat, lesquels devront être fournis à la première réunion de négociation de l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Le présent accord identifie plusieurs thèmes prioritaires afin de faciliter et de développer l'accès et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés, les personnes handicapées avec l'appui des structures compétentes.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la CCN des commerces de gros.

Les entreprises de 20 salariés et plus directement assujetties à l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-2 et suivants du code du travail sont directement concernées par les termes du présent chapitre et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus s'attacheront à mettre en oeuvre les dispositions conventionnelles qui suivent.

Article 2 : Développement des actions de sensibilisation et de communication

Les interlocuteurs sociaux de la branche souhaitent mettre en place une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (guides, fiches pratiques...).

Ils assureront notamment :

- une information en direction des entreprises, des salariés, des institutions représentatives du personnel... ;
- une information en direction des institutions et réseaux en charge de l'emploi de personnes handicapées (AGEFIPH, Cap emploi...) notamment sur les profils de poste recherchés par les entreprises, les offres d'emploi... ;
- une information sur les formations spécifiques existantes.

Et d'autre part :

- une sensibilisation adaptée en direction des salariés (handicapés ou pas) et des institutions représentatives du personnel pour permettre une meilleure intégration de la personne handicapée ;
- une information aux modalités et conséquences de la reconnaissance du handicap étant entendu que cette démarche reste individuelle, volontaire et confidentielle de la part de l'intéressé.

Un certain nombre d'actions de communication ont déjà été réalisées dans la branche à destination des entreprises afin de les accompagner dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et ce dans le cadre de la convention de partenariat existante entre Intergros et l'AGEFIPH :

- création d'un guide pratique pour agir en faveur de l'emploi et la formation des salariés handicapés en 2010 ;
- organisation de réunions d'information et/ou événements dédiés ;
- envoi de newsletters ;
- création et mise à jour d'un site internet dédié au handicap : plaquette d'information, rubrique actualités, réalisation de vidéos / témoignages, insertion de liens partenaires...

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à poursuivre et amplifier ces actions de communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Article 3 : Faciliter l'insertion et l'embauche des travailleurs handicapés

3.1. Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs handicapés

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de négociation annuelle visés par le code du travail. Le taux d'emploi des personnes handicapées constaté dans le cadre de la branche traduit la réticence de certaines entreprises face à l'emploi des personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, chaque entreprise s'emploie à sensibiliser l'ensemble du personnel sur le handicap. En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, il met en place les actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise par des outils de communication ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps ;

- mettre en place des formations pour les personnes participant au processus de recrutement ou pour les salariés (notamment élus du CHSCT, CE, DP ou de la DUP) en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

Sur le plan qualitatif, l'exemplarité d'initiatives mises en place par des entreprises constitue un levier intéressant dans le cadre d'une mutualisation des bonnes pratiques au niveau national (ex. vidéos/témoignages sur le site dédié Handicap d'Intergros...).

3.2. Etre en relation avec des établissements adaptés et des services d'aide par le travail

Si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- les entreprises adaptées ;
- des établissements et services d'aide par le travail autorisés,

peut constituer une solution pour l'emploi des personnes handicapées et favoriser le passage d'un établissement du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. De plus, les entreprises peuvent accueillir les personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou prévoir de les embaucher directement. Un soutien financier par l'AGEFIPH à la sortie du milieu protégé a été créé sous certaines conditions. L'Etat peut attribuer une aide financière, (du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés), suivant l'article L. 5213-10 du code du travail.

Article 4 : Développer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

4.1. Favoriser le maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une véritable priorité pour les entreprises et doit les inciter à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, le CHSCT ou à défaut les autres instances, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de l'entreprise pour assurer, le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise, à l'initiative ou non du salarié, et, en tout état de cause, avec son accord, envisagera des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail et proposer dans la mesure du possible des aménagements de postes et/ou d'horaires ou encore organiser des stages pour faciliter le reclassement des personnes concernées. L'entreprise devra en tant que de besoin faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT...), utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en oeuvre les moyens techniques, voire organisationnels utiles (ex : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...). Pour cela il est possible de faire appel au conseiller SAMETH [SAMETH est un service AGEFIPH pour faciliter le maintien des personnes dans l'entreprise du secteur privé et les établissements du secteur public.] régional, qui aide les entreprises à faire un point sur leurs besoins et les oriente vers l'aide la mieux adaptée.

4.2. Budget relatif à l'aménagement du poste de travail

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste, pour ce faire des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'AGEFIPH. Il s'agit d'aides financières destinées notamment à compenser le handicap mais également des prestations réalisées par des experts sélectionnés et financés par l'AGEFIPH (www.agefiph.fr).

Il est rappelé que les travaux d'aménagement pour l'accessibilité des locaux de travail sont des obligations de la loi qui incombent aux entreprises et que ces travaux ne peuvent pas être financés par ce budget.

Article 5 : Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés handicapés

Les entreprises doivent prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés handicapés. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne dans l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

Ces mesures pourront prendre la forme, notamment, d'entretiens professionnels adaptés dont les modalités seront précisées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne sera un frein à une progression dans l'entreprise. Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste suivront des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées. Un aménagement approprié de leur temps de travail sera recherché à ces fins.

Les entreprises de la branche, en liaison avec l'OPCA Intergros, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF, les plans de formations des entreprises, des actions de formations en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Un point sur ces questions sera présenté aux institutions représentatives du personnel. Les IRP compétentes devront être identifiées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. L'employeur et les représentants du personnel pourront être accompagnés par un représentant de l'AGEFIPH ou de toute autre institution compétente.

Article 6 : Intégrer les salariés handicapés dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (CE, DP, DUP, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

Article 7 : Développer la formation professionnelle des personnes handicapées

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes handicapées. La qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et de qualifications, est un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

7.1. S'appuyer sur un réseau d'accueil extérieur

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées afin d'établir avec celles-ci un vrai partenariat : AGEFIPH, Pôle Emploi, Associations régionales... L'AGEFIPH est un des acteurs de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées conçue et conduite par l'Etat en lien avec les partenaires sociaux. Elle peut financer des projets.

7.2. Développer la formation qualifiante des handicapés

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation afin de maintenir leur employabilité en tenant compte de leurs particularités.

L'employeur s'efforce à ce que les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté de déplacement, durée du stage, matériels... En cas de nécessité, des formations spécifiques seront mises en oeuvre pour les tuteurs de salariés handicapés dans les conditions fixées par l'article 9 de l'avenant n° 2 à l'accord cadre du 16 décembre 1994.

Article 8 : Aide au travailleur handicapé

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficiera sur justificatif d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre.

Article 9 : Situation des salariés handicapés en cas de licenciement économique dans l'entreprise

Compte tenu des difficultés de reclassement parfois plus importantes pour les salariés handicapés, il sera tenu compte, de façon toute particulière, de la situation de handicap dans les critères d'ordre des licenciements.

Article 10 : Suivi médical des salariés handicapés

[Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 4624-28 du code du travail (arrêté d'extension du 7 novembre 2013).]

Les salariés dont le handicap reconnu nécessite un suivi médical particulier peuvent s'absenter de l'entreprise sur présentation d'un certificat médical.

Article 11 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de l'extension de ce dernier, avec l'engagement de se revoir dans les 3 mois précédant la fin de l'accord.

Un bilan de la mise en oeuvre de l'accord sera fait annuellement.

Article 12 : Révision

Conformément à l'article L. 2261-7 et 8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative d'une seule des parties signataires. Elle doit être notifiée à toutes les parties signataires et non signataires par L.R.A.R.

La demande de révision sera accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les négociations devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de 1^o présentation de ladite demande de révision afin d'arriver à la conclusion d'un avenant de révision.

Cet avenant devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Cet avenant sera soumis aux mêmes formalités de dépôt et d'extension.

Cet avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du précédent accord qu'il modifie conformément aux dispositions légales.

Article 13 : Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 17 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac (SNGFGBT) ;
Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL)
;
Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;
Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;
Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;
Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;
Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;
Fédération français de la distribution industrielle (FEDIN) ;
Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération national de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires - CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

[Accord étendu par arrêté du 2 décembre 2011 – JO du 9 décembre 2011. Il entre en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 10 décembre 2011.]

Préambule

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux avec :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- et, en dernier lieu, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, qui s'inscrit dans le prolongement des textes précités, les partenaires sociaux de la CCN des commerces de gros affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord s'imposent aux entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management et par une démarche de communication régulière.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au niveau de la branche, l'action menée s'appuiera notamment sur l'Observatoire des Métiers du Commerce Interentreprises (OCI) et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Une synthèse de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la Branche des commerces de gros 3044 (sources rapport de branche 2008 et bilan emploi formation 2009) est annexée au présent accord.

Les données sur l'égalité hommes/femmes seront réexaminées par les partenaires sociaux, selon la périodicité des rapports, pour en apprécier l'évolution.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la CCN des commerces de gros n° 3044.

Article 2 : Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester

construits autour de la notion de compétences.

Les recrutements externes et internes se dérouleront dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à supprimer, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

Article 3 : Formation professionnelle

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur engagement :

- d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale (formation sur site, formation proche de l'entreprise, formation à distance...);
- de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ;
- d'exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un suivi annuel de l'accès à la formation professionnelle hommes/femmes à travers le bilan emploi/formation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4 : Promotion et évolution professionnelle

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises porteront à la connaissance de l'ensemble du personnel les postes de travail à pourvoir en interne afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature (article 33 de la CCN des commerces de gros).

Elles mettront en oeuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution

professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucun choix ne soit fait en fonction du sexe du salarié et notamment sur les postes à responsabilités. Les hommes et les femmes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités.

Article 5 : Maternité, paternité et parentalité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (article L. 1225-16 du code du travail).

A partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée (Article 54.1 « Période précédent le congé maternité » de la CCN des commerces de gros n° 3044). Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail (article L. 1225-35 du code du travail). La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Travail de nuit : la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31 du code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (article L. 1225-9 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L.1226-1 du code du travail à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (article L. 1225-10 du code du travail).

Suite au congé maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail ou, à défaut, un poste équivalent.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé après la reprise effective d'activité. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés par l'entreprise.

L'ensemble des dispositions légales relatives à la maternité s'appliquent dont notamment les dispositions sur l'allaitement (articles L. 1225-30 et suivants du code du travail), sur les expositions à des risques particuliers (articles L. 1225-12 et suivants du code du travail), sur l'interdiction d'emploi (article L. 1225-29 du code du travail).

Article 6 : Egalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les

branches et les entreprises doivent faire de la suppression des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles 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 ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

La branche établit un diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière de rémunération dans le rapport de branche et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle demande aux entreprises la suppression des inégalités constatées.

Article 7 : Organisation, aménagement et conditions de travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiels pour des raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De même, les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi (création ou vacance de poste) relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en terme de contraintes physiques.

Article 8 : Sensibilisation et communication

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constitue un vecteur important pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les institutions représentatives du personnel à favoriser les actions d'information sur les métiers du commerce de gros en faveur des salariés et à améliorer la communication

sur le thème de l'égalité professionnelle femmes hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les partenaires sociaux constatent que, tous emplois confondus, si les différences de rémunération entre les femmes et les hommes non cadres sont faibles, elles sont plus significatives au sein des cadres.

Les partenaires sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes de cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire.

Pour cela, des questions seront introduites dans l'enquête de branche afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquelles les femmes sont minoritaires afin que la branche puisse comprendre les raisons des différences éventuelles de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 11 % des stagiaires formés en période de professionnalisation. La période de professionnalisation leur paraissant être un outil de promotion efficace pour que les femmes arrivent à des postes de responsabilités, les partenaires sociaux de la branche souhaitent renforcer l'accès des femmes à ces formations.

Pour cela, il sera demandé à l'OCI (observatoire du commerce interentreprises) un bilan et un suivi des périodes de professionnalisation (thèmes, durées) suivies par les femmes et par les hommes afin d'apporter les correctifs nécessaires en CPNEFP.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre de l'enquête annuelle réalisée par l'OCI.

Article 9 : Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

La CPNEFP de la CCN des commerces de gros n° 3044 examine 1 fois par an les informations relatives aux hommes et aux femmes sur la base d'un rapport de branche et du bilan emploi formation.

Article 10 : Durée / Entrée en vigueur / Dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord sera déposé à la direction des relations de travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Article 11 : Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires en lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de six mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération français de la distribution industrielle (FEDIN) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération national de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires - CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES COVID-19

ACCORD DU 8 JANVIER 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)

[Accord étendu par arrêté du 22 février 2021 – JO du 23 février 2021. Il entre en vigueur le premier jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, soit à compter du 24 février 2021, jusqu'au 30 juin 2025.]

Préambule

L'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est un nouveau dispositif créé par la seconde loi d'urgence contre le Covid du 17 juin 2020 et dont les modalités ont été précisées par un décret du 28 juillet 2020 et du 29 septembre 2020.

Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent liée à l'épidémie de Covid-19 qui a notamment eu pour conséquence un fort ralentissement de l'activité socio-économique du pays.

La branche des commerces de gros a été particulièrement touchée, même si des nuances existent, entre les activités connexes aux secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, et du tourisme, qui sont les plus atteintes, et les autres.

Dans le commerce de gros alimentaire spécialisé en restauration la situation demeure globalement très préoccupante. Malgré une reprise de la restauration commerciale pendant l'été et un redressement relatif de la restauration collective liée à la rentrée scolaire, le mois de septembre est révélateur de tendances appelées à perdurer, voire à s'intensifier :

- un effondrement de la restauration d'entreprise et hôtelière. Concernant cette dernière, la situation est critique. Remontée à -30 % pendant l'été, elle est à nouveau en décrochage ;
- une situation particulièrement difficile dans les grandes villes (l'Ile-de-France affiche : -24 % en restauration collective, dont -45 % en entreprise et -15 % en enseignement ; -33 % en restauration commerciale, dont -68 % en hôtellerie). La province est moins impactée (-10 % en restauration commerciale, -9 % en restauration collective) ;
- un impact massif du télétravail sur l'ensemble de la filière de la restauration hors foyer (RHF).

Le bilan de l'année 2020, hors nouvelles mesures de restrictions sanitaires qui aggraveraient encore un peu plus les choses, devrait s'inscrire entre -20 et -40 % par rapport à 2019 pour les entreprises les plus impactées.

En termes d'emploi, les dispositifs mis en place par l'Etat ont été massivement employés (chômage partiel) expliquant une relative stabilité des effectifs. On anticipe néanmoins une forte et rapide dégradation de la situation si l'activité devait continuer à se détériorer.

Dans le commerce de gros de fruits et légumes tourné vers la restauration hors domicile (RHD), l'activité demeure également très impactée.

Au plan quantitatif, le chiffre d'affaires, les volumes et la productivité sont en baisse sur le segment RHD. En cumul, sur la période de janvier au 15 septembre 2020, cette baisse représente -23 % en chiffre d'affaires et -25 % en volumes.

En termes de perspectives, c'est l'inquiétude qui domine face aux mesures sanitaires qui pourraient impacter le secteur de la RHD (fermetures partielles, localisées...). L'autre inquiétude particulièrement prégnante est celle de défaillances d'entreprises en cascade sur le circuit RHD. Une première vague de défaillances est possible dans les semaines qui viennent (avec les comptes de saison), une seconde en avril quand les prêts garantis par l'Etat (PGE) devront commencer à être remboursés.

La situation du **commerce de gros horticole** demeure fragile. Les pertes enregistrées pendant le confinement ont été sévères (74 % de perte de CA pour les opérateurs en fleurs coupées et de 54 % pour les opérateurs plantes en pots et pépinières) pour une activité très saisonnière. Si celle-ci a connu un net rebond, mais inégal (contexte toujours difficile dans le secteur de la fleur coupée, plus dépendant de l'hôtellerie/événementiel), depuis la levée

du confinement, celui-ci ne suffira pas à les effacer. 20 % des entreprises du secteur prévoient des plans sociaux à moins de 6 mois et 26 % restent dans l'incertitude.

Dans le commerce de gros de tissus (linges de table, draps, serviettes), on estime les pertes sur 2020 à -40 à -45 %, et moins 60 % sur les six derniers mois. L'hôtellerie et l'évènementiel d'affaire sont à l'arrêt. Le comportement de l'hôtellerie saisonnière (stations de ski notamment) sera déterminant. La tendance est, de ce côté, à l'attentisme faute de certitudes sur les conditions sanitaires et de travail dans les mois à venir. L'essentiel des achats sont suspendus.

Le diagnostic ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 8 du présent accord.

Il a été établi en lien avec les retours des entreprises à l'enquête relative aux impacts du Covid menée au sein de la branche.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de prendre leurs responsabilités, afin d'engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Dans la mesure où elle correspond le mieux à la réalité du terrain, l'ouverture des négociations au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, est obligatoire. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, et permet le recours à l'activité partielle en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il a vocation à servir de boîte à outils aux entreprises de la branche, qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent. Il ne présente aucun caractère obligatoire.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019, à l'exclusion des entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

- commerce de gros de matériel électrique et électronique ;
- commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres ;
- commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires.

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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 : Période d'application du dispositif

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévu par le présent accord est mis en oeuvre dans la branche à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel et s'applique aux documents unilatéraux pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche.

La date à partir de laquelle l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés ne peut pas être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

Article 3 : Activités et salariés concernés

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du régime d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable quelle que soit la nature de leur contrat, (CDI, CDD, contrats en alternance) y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, et quelle que soit la nature de leurs fonctions.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle.

Article 4 : Réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite 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 rétablissement ou de l'entreprise est précisée dans l'accord collectif ou le document unilatéral pris par l'employeur 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 conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

Les modalités de réduction de l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale feront l'objet d'une information du CSE, s'il existe, ainsi que des salariés concernés.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un point entre les parties sera fait tous les 6 mois sur l'application de cette réduction.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe il poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en oeuvre de l'activité réduite.

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 5 : Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans la branche durant le temps de la crise actuelle.

Conformément à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020 modifié par le décret du 29 septembre 2020, « l'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements » notamment en matière d'emplois « ne sont pas respectés ». « Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ».

Les engagements pris par l'entreprise ou l'établissement en matière d'emploi dans le cadre de l'article 1, IV du décret du 28 juillet 2020 sont les suivants :

L'entreprise ou l'établissement qui utilisera ce dispositif spécifique s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD défini dans le document unilatéral. Il est précisé que si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement diminuait de plus de 50 % sur une période de 6 mois par rapport au même mois de l'exercice 2018-2019, précédant la crise sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait.

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'Intérim pendant la période d'activité partielle pour les emplois concernés par le dispositif d'activité partielle sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en activité partielle.

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.

Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et notamment les huit certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche.

À ce titre, les partenaires sociaux 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.

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 étudier toute demande d'entretien et de formation.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en oeuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en oeuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AKTO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation pris en charge à 100 % par l'OPCO, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3,3' du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) des commerces de gros au sein de l'opérateur de compétences AKTO afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits ci-dessus.

Un document récapitulatif des financements de l'OPCO AKTO sera élaboré et transmis aux entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle est établie par la CPNEFP de branche et est consultable sur le site Internet Pro RH. Elle peut faire l'objet d'évolutions, en lien avec l'OPCO ou l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :

- se former aux métiers de demain ;
- et s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. 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 envisagée.

L'abondement de l'employeur à ce titre sera pris en charge par l'OPCO AKTO conformément aux textes en vigueur et aux décisions arrêtées au sein de la SPP commerces de gros.

Article 6 : Indemnisation des salariés

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif

spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret du 29 septembre 2020.

Cette indemnité est égale à 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Hors cas particuliers (ex. : apprentis payés en pourcentage du SMIC), le montant plancher de cette indemnité correspond au SMIC net.

Article 7 : Transfert de personnel

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'oeuvre entre chaque service, établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'oeuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- durée de la mise à disposition ;
- tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice ;
- horaires et lieu d'exécution du travail ;
- caractéristiques particulières du poste de travail ;
- période probatoire et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié ;
- intégration à son poste de travail ou un poste équivalent à périmètre constant.

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant uniquement un salarié, qui mentionne les éléments suivants :

- durée de la mise à disposition ;
- identité et la qualification du salarié ;
- mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

De ce fait, les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais supplémentaires éventuels (frais d'hôtel, de repas et de transport) seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

La cessation du prêt de main-d'oeuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Article 8 : Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en oeuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur 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.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;

- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé, conformément au présent accord, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs ;
- les conditions de mise en oeuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en oeuvre de l'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois mois en application de l'article 9 du présent accord.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. En l'absence de réponse dans ce délai l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses 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 oeuvre 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 oeuvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 9 : Modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en oeuvre de l'accord

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant par tout moyen.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 72 heures ouvrées préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle et à leur sortie du dispositif par écrit. Ce délai est applicable dans les cas où l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés sans rétroactivité par rapport à sa date de demande.

L'employeur fournit au minimum tous les trois mois aux organisations syndicales au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en oeuvre de l'activité partielle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées ;
- les activités concernées par la mise en oeuvre de l'activité partielle ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cgi@cgi-cf.com) :

- le document unilatéral anonymisé mis en oeuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'activité partielle.

Article 10 : Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

Les entreprises mettant en oeuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 11 : Maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée

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, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle de longue durée, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Il est rappelé que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'ouverture des droits à la retraite de base ;
- l'alimentation du compte CPF.

Article 12 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard. Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 30 juin 2025. Il entrera en vigueur le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche, plus particulièrement sur le maintien des cotisations et le pourcentage de prise en charge de l'APLD.

Article 13 : Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Article 14 : Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail. *[Alinéa étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2261-7-1 du code du travail soit entendu comme faisant référence à l'article L. 2261-7 du même code (arrêté d'extension du 22 février 2021).]*

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Article 15 : Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Fait à Paris, le 8 janvier 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération nationale des cadres, agents de maîtrise des industries, commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

SALAIRES

ACCORD DU 2 MARS 2017 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2017

[Accord étendu par arrêté du 21 juillet 2017 (JO du 1er août 2017), à l'exclusion des secteurs du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés et de la vente et services automatiques.]

Article 1er : Minima conventionnels applicables au 1er mars 2017

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE au 1er mars 2015	SALAIRE au 1er mars 2017
Minima mensuels				
I	1	1,006	1 460,50	1 485,00
	2	1,006	1 469,26	1 493,91
	3	1,006	1 478,08	1 502,87
II	1	1,006	1 486,95	1 511,89
	2	1,006	1 495,87	1 520,96
	3	1,006	1 504,84	1 530,09
III	1	1,006	1 513,87	1 539,27
	2	1,006	1 522,96	1 548,50
	3	1,006	1 532,09	1 557,79
IV	1	1,006	1 541,29	1 567,14
	2	1,006	1 550,53	1 576,54
	3		1 559,84	1 586,00
V	1	1,038	1 565,70	1 592,00
	2	1,038	1 624,41	1 651,70
	3	1,038	1 685,33	1 713,64

VI	1	1,038	1 748,53	1 777,90
	2	1,038	1 814,10	1 844,57
	3		1 882,13	1 913,74
Minima annuels				
VII	1	1,05	24 382,08	24 796,00
	2	1,05	25 601,18	26 035,80
	3	1,157	26 881,24	27 337,59
VIII	1	1,1	31 109,66	31 637,79
	2	1,1	34 220,63	34 801,57
	3	1,1	37 642,69	38 281,73
IX	1	1,1	41 406,96	42 109,90
	2	1,15	45 547,66	46 320,89
X	1	1,2	52 379,81	53 269,03
	2		62 855,77	63 922,83

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2 : Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 : Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 2 mars 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FEDIN) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac (SNGFGBT) ;

Union nationale de commerce en gros de fruits et de légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGME) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs (SNDPCP) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires (FNAS).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération nationale des cadres, agents de maîtrise des industries, commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

ACCORD DU 8 MARS 2018 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2018

Article 1er : Minima conventionnels applicables au 1er mai 2018

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE au 1er mars 2017	SALAIRE au 1er mai 2018
Minima mensuels				
I	1	1,006	1 485,00	1 505,79
	2	1,006	1 493,91	1 514,82
	3	1,006	1 502,87	1 523,91
II	1	1,006	1 511,89	1 533,06
	2	1,006	1 520,96	1 542,26
	3	1,006	1 530,09	1 551,51
III	1	1,006	1 539,27	1 560,82
	2	1,006	1 548,50	1 570,18
	3	1,006	1 557,79	1 579,60
IV	1	1,006	1 567,14	1 589,08
	2	1,006	1 576,54	1 598,62
	3		1 586,00	1 608,21
V	1	1,038	1 592,00	1 614,28
	2	1,038	1 651,70	1 674,82
	3	1,038	1 713,64	1 737,62
VI	1	1,038	1 777,90	1 802,78
	2	1,038	1 844,57	1 870,39
	3		1 913,74	1 940,53
Minima annuels				

VII	1	1,05	24 796,00	25 143,14
	2	1,05	26 035,80	26 400,30
	3	1,157	27 337,59	27 720,31
VIII	1	1,1	31 637,79	32 080,72
	2	1,1	34 801,57	35 288,79
	3	1,1	38 281,73	38 817,67
IX	1	1,1	42 109,90	42 699,43
	2	1,15	46 320,89	46 969,38
X	1	1,2	53 269,03	54 014,78
	2		63 922,83	64 817,74

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 : Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 : Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 8 mars 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération nationale des cadres, agents de maîtrise des industries, commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2019 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2019

[Accord étendu par arrêté du 25 septembre 2019 – JO du 2 octobre 2019.]

Article 1er : Minima conventionnels applicables au 1er mai 2019

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE au 1er mai 2018	SALAIRE au 1er mai 2019
Minima mensuels				

I	1	1,006	1 505,79	1 533,00
	2	1,006	1 514,82	1 542,20
	3	1,006	1 523,91	1 551,45
II	1	1,006	1 533,06	1 560,76
	2	1,006	1 542,26	1 570,12
	3	1,006	1 551,51	1 579,55
III	1	1,006	1 560,82	1 589,02
	2	1,006	1 570,18	1 598,56
	3	1,006	1 579,60	1 608,15
IV	1	1,006	1 589,08	1 617,80
	2	1,006	1 598,62	1 627,50
	3		1 608,21	1 637,27
V	1	1,038	1 614,28	1 644,00
	2	1,038	1 674,82	1 705,65
	3	1,038	1 737,62	1 769,61
VI	1	1,038	1 802,78	1 835,97
	2	1,038	1 870,39	1 904,82
	3		1 940,53	1 976,25
Minima annuels				
VII	1	1,05	25 143,14	25 596,00
	2	1,05	26 400,30	26 875,80
	3	1,157	27 720,31	28 219,59
VIII	1	1,1	32 080,72	32 658,53
	2	1,1	35 288,79	35 924,38
	3	1,1	38 817,67	39 516,82
IX	1	1,1	42 699,43	43 468,51
	2	1,15	46 969,38	47 815,36

X	1	1,2	54 014,78	54 987,66
	2		64 817,74	65 985,19

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 : Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 : Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 27 février 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération nationale des cadres, agents de maîtrise des industries, commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

ACCORD DU 26 FÉVRIER 2020 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2020

[Accord étendu par arrêté du 12 août 2020 – JO du 22 août 2020.]

Article 1er : Minima conventionnels applicables au 1er mai 2020

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE au 1er mai 2019	SALAIRE au 1er mai 2020
Minima mensuels				

I	1	1,006	1 533,00	1 554,46
	2	1,006	1 542,20	1 563,79
	3	1,006	1 551,45	1 573,17
II	1	1,006	1 560,76	1 582,61
	2	1,006	1 570,12	1 592,11
	3	1,006	1 579,55	1 601,66
III	1	1,006	1 589,02	1 611,27
	2	1,006	1 598,56	1 620,94
	3	1,006	1 608,15	1 630,66
IV	1	1,006	1 617,80	1 640,45
	2	1,006	1 627,50	1 650,29
	3		1 637,27	1 660,19
V	1	1,038	1 644,00	1 667,02
	2	1,038	1 705,65	1 729,53
	3	1,038	1 769,61	1 794,39
VI	1	1,038	1 835,97	1 861,68
	2	1,038	1 904,82	1 931,49
	3		1 976,25	2 003,92
Minima annuels				
VII	1	1,05	25 596,00	25 954,34
	2	1,05	26 875,80	27 252,06
	3	1,157	28 219,59	28 614,66
VIII	1	1,1	32 658,53	33 115,75
	2	1,1	35 924,38	36 427,33
	3	1,1	39 516,82	40 070,06
IX	1	1,1	43 468,51	44 077,06
	2	1,15	47 815,36	48 484,77

X	1	1,2	54 987,66	55 757,49
	2		65 985,19	66 908,98

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *prorata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 : Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 : Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 26 février 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération nationale des cadres, agents de maîtrise des industries, commerces agricoles et alimentaires CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

ACCORD DU 12 JANVIER 2022 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022

[Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 23 mai 2022 – JO du 3 juin 2022).]

Article 1er : Minima conventionnels applicables au 1er janvier 2022

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE au 1er mai 2020	SALAIRE au 1er janvier 2022
Minima mensuels				

I	1	1,006	1 554,46	1 604,20
	2	1,006	1 563,79	1 613,83
	3	1,006	1 573,17	1 623,51
II	1	1,006	1 582,61	1 633,25
	2	1,006	1 592,11	1 643,05
	3	1,006	1 601,66	1 652,91
III	1	1,006	1 611,27	1 662,83
	2	1,006	1 620,94	1 672,80
	3	1,006	1 630,66	1 682,84
IV	1	1,006	1 640,45	1 692,94
	2	1,006	1 650,29	1 703,10
	3		1 660,19	1 713,31
V	1	1,0375	1 667,02	1 720,36
	2	1,0375	1 729,53	1 784,88
	3	1,0375	1 794,39	1 851,81
VI	1	1,0375	1 861,68	1 921,25
	2	1,0375	1 931,49	1 993,30
	3		2 003,92	2 068,05
Minima annuels				
VII	1	1,05	25 954,34	26 784,88
	2	1,05	27 252,06	28 124,12
	3	1,1573	28 614,66	29 530,33
VIII	1	1,1	33 115,75	34 175,45
	2	1,1	36 427,33	37 592,99
	3	1,1	40 070,06	41 352,29
IX	1	1,1	44 077,06	45 487,52
	2	1,15	48 484,77	50 036,28

X	1	1,2	55 757,49	57 541,72
	2		66 908,98	69 050,06

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

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 de stipulations spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 : Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 : Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Syndicat de salariés :

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2022 relatif aux salaires à compter du 1er octobre 2022

[Accord étendu par arrêté du 12 décembre 2022 – JO du 28 décembre 2022.]

Article 1er : Minima conventionnels applicables

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE au 1er janvier 2022	SALAIRE au 1er octobre 2022
Minima mensuels				
I	1	1,006	1 604,20	1 679,60
	2	1,006	1 613,83	1 689,67
	3	1,006	1 623,51	1 699,81

II	1	1,006	1 633,25	1 710,01
	2	1,006	1 643,05	1 720,27
	3	1,006	1 652,91	1 730,59
III	1	1,006	1 662,83	1 740,98
	2	1,006	1 672,80	1 751,42
	3	1,006	1 682,84	1 761,93
IV	1	1,006	1 692,94	1 772,50
	2	1,006	1 703,10	1 783,14
	3		1 713,31	1 793,84
V	1	1,0375	1 720,36	1 801,22
	2	1,0375	1 784,88	1 868,76
	3	1,0375	1 851,81	1 938,84
VI	1	1,0375	1 921,25	2 011,55
	2	1,0375	1 993,30	2 086,98
	3		2 068,05	2 165,24
Minima annuels				
VII	1	1,05	26 784,88	27 909,84
	2	1,05	28 124,12	29 305,34
	3	1,1573	29 530,33	30 770,60
VIII	1	1,1	34 175,45	35 610,82
	2	1,1	37 592,99	39 171,90
	3	1,1	41 352,29	43 089,09
IX	1	1,1	45 487,52	47 398,00
	2	1,15	50 036,28	52 137,80
X	1	1,2	57 541,72	59 958,47
	2		69 050,06	71 950,17

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les classifications du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;
- 2 ans au niveau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au niveau IV ;
- 5 ans au niveau V ;
- 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'Etat ou reconnus équivalents par l'Etat ;
- et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord classifications du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

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 de stipulations spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 : Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 : Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 19 septembre 2022.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération des grossistes de France (CGF).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT).

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 15 JUIN 1972 portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros et des textes qui lui sont annexés

(Journal officiel du 29 août 1972)

Article 1er

Sont rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans son champ d'application, modifié par l'accord du 17 février 1972, la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, l'accord précité et les accords des 6 avril 1971 et 6 novembre 1971, à l'exception des clauses ci-après :

Dans les « dispositions générales » de la convention collective :

Le quatrième alinéa du paragraphe 1 de l'article 45.

Dans la rubrique « emplois professionnels » (fournitures générales pour bureaux de tabac, maroquinerie, papetiers répartiteurs, produits de parfumerie et accessoires de toilette), rémunération des chauffeurs-livreurs :

Les termes « ... qui sera égale à deux fois le salaire horaire du SMIC et » figurant au 4° ;

Dans l'avenant II « Agents de maîtrise, techniciens et assimilés », secteur non alimentaire :

Les termes « ... de 8 %... » compris dans l'article 5 (Modalités de la retraite).

Les dispositions du paragraphe 4 de l'article 46 et des paragraphes 1° *b* et 2° *b* de l'article 51 des « dispositions générales » sont étendues sous réserve de l'application de l'article 23 du livre 1er du code du travail, de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et du décret n° 67-582 de même date.

Les dispositions du paragraphe 5° *b* de l'article 57 des « dispositions générales » sont étendues sous réserve de l'application de l'article 29 IV du livre 1er du code du travail.

Les dispositions des articles 60 et 61 des « dispositions générales » sont étendues sous réserve de l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Les dispositions de l'accord du 6 novembre 1971 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des textes qui lui sont annexés est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er .

Fait à Paris, le 15 juin 1972.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur du cabinet,

Y. SABOURET

ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 1972 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale de commerces de gros et les textes qui lui sont annexés

(Journal officiel du 4 janvier 1973)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972, les dispositions de l'accord du 9 mai 1972 modifiant ladite convention collective nationale.

ARRÊTÉ DU 1ER OCTOBRE 1974 portant modification du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de commerces de gros et extension d'accords conclus dans le cadre de cette convention

(Journal officiel du 20 octobre 1974)

Article 1er

Sont abrogés en tant qu'ils concernent l'activité de l'expédition-exportation de fruits et légumes frais, incluse dans la sous-rubrique 692-1 de la nomenclature des activités économiques de 1959, visée par le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, les arrêtés des 15 juin 1972 et 12 décembre 1972 portant extension de la convention collective nationale susvisée et des accords des 6 avril 1971, 6 novembre 1971, 17 février 1972 et 9 mai 1972 la complétant ou la modifiant.

Article 2

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, modifiée par l'accord du 17 juin 1972, et, à l'exception de l'activité de l'expédition-exportation de fruits et légumes frais ainsi qu'il résulte de l'article 1er du présent arrêté, les dispositions de :

- l'accord du 6 novembre 1972 modifiant la convention collective susvisée ;
- l'accord du 11 octobre 1973 modifiant la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 3 avril 1974 modifiant la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ DU 21 AVRIL 1976 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale de commerces de gros et les textes qui lui sont annexés

(Journal officiel du 14 mai 1976)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 1er décembre 1975 modifiant la convention collective nationale de commerces de gros.

ARRÊTÉ DU 21 JUILLET 1976 portant extension d'un accord modifiant la convention collective nationale de commerces de gros et les textes qui lui sont annexés

(Journal officiel du 18 août 1976)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 5 février 1976 modifiant la convention collective nationale de commerces de gros.

ARRÊTÉ DU 22 FÉVRIER 1979 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de commerces de gros et des textes qui lui sont annexés

(Journal officiel - NC du 4 avril 1979)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 1er février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 6 novembre 1978 conclu dans le cadre de la convention nationale des commerces de gros.

ARRÊTÉ DU 4 AVRIL 1980 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel - NC du 6 mai 1980)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1979, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 21 septembre 1979 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros.

ARRÊTÉ DU 16 DÉCEMBRE 1980 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel - NC du 13 janvier 1981)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 14 mai 1980,

les dispositions :

- dudit accord du 14 mai 1980 conclu dans le cadre de la convention susvisée ;
- de l'accord de salaires du 9 avril 1980 conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ DU 20 JUILLET 1981 portant modification de l'arrêté du 16 décembre 1980 portant extension de l'accord du 14 mai 1980 sur le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel - NC du 26 juillet 1981)

Article 1er

L'arrêté du 16 décembre 1980 portant extension de l'accord du 14 mai 1980 sur le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 est ainsi complété :

« L'extension ne concerne pas l'activité d'expédition-exportation des fruits et légumes frais, incluse dans la classe 57-03 de la nomenclature des activités et produits de 1973 (ancienne sous-rubrique 692-1 de la nomenclature des activités économiques de 1959. »

ARRÊTÉ DU 30 OCTOBRE 1981 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel - NC du 29 novembre 1981)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 30 juin 1981, les dispositions :

- dudit accord du 30 juin 1981 relatif au champ d'application de la convention susvisée ;
- de l'accord de salaires du 30 juin 1981 conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ DU 15 JANVIER 1982 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel - NC du 11 février 1982)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1979, tel qu'il résulte de l'accord du 30 juin 1981, à l'exclusion du secteur du commerce de gros d'équipements et de fournitures pour l'industrie (groupe 59-10 de la nomenclature de 1973), les dispositions de l'accord du 27 janvier 1981 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 29 JUIN 1982 portant extension d'un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans certains commerces de gros

(Journal officiel - NC du 11 juillet 1982)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application les dispositions de l'accord national du 19 mars 1982 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans certains commerces de gros à l'exclusion :

- des termes « ou d'entreprise » figurant au premier alinéa de l'article 21 ;
- du dernier alinéa de l'article 21 ;
- des termes « ou à défaut avec le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel » figurant au troisième alinéa de l'article 23 ;
- le premier alinéa de l'article 21 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 9 MAI 1983 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel - NC du 25 mai 1983)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application entrant dans celui de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions de l'accord du 15 janvier 1983 conclu dans le cadre de la convention nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 27 OCTOBRE 1983 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel - NC du 15 novembre 1983)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application entrant dans celui de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions de l'avenant du 3 mars 1983 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 10 MAI 1984 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 20 mai 1984)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'avenant du 22 novembre 1983, les dispositions dudit avenant du 22 novembre 1983 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 4 FÉVRIER 1985 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 16 février 1985)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions suivantes :

- dudit accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour de la convention collective susvisée ;
- de l'avenant du 28 juin 1984 à la convention collective susvisée, particulier aux produits surgelés, congelés et aux glaces ;
- de l'accord de salaires du 1er octobre 1984, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée,

à l'exclusion :

- des termes : « au secrétariat du conseil de prud'hommes » figurant au sixième alinéa du paragraphe « Mise en oeuvre de la procédure » de l'article 7 de la mise à jour ;
- des termes : « qui ne devront prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire » figurant au deuxième alinéa du paragraphe *b* de l'article 13 de la mise à jour ;
- du quatrième alinéa du paragraphe 1 de l'article 40 de la mise à jour ;
- du premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 41 de la mise à jour ;
- de la deuxième phrase du dernier alinéa du paragraphe 1 de l'article 48 de la mise à jour.

Le premier alinéa de l'article 6 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-16 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 10 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 22 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail.

L'article 28 de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe 1 de l'article 41 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 44 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail.

L'article 46 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe 1 et le dernier alinéa du *b* du paragraphe 2 de l'article 48 de la mise à jour sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le paragraphe *b* de l'article 4 de l'avenant « Cadres » de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 6 de l'avenant « Cadres » de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les articles 4 des deux avenants « Agents de maîtrise, techniciens et assimilés » des secteurs alimentaires et non alimentaires de la mise à jour sont étendus sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978

(art. 5 de l'accord annexé).

Les articles 6 des deux avenants « Agents de maîtrise, techniciens et assimilés » des secteurs alimentaires et non alimentaires de la mise à jour sont étendus sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'accord de salaires du 1er octobre 1984 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ DU 22 MARS 1985 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 2 avril 1985)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'avenant du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'avenant du 10 octobre 1984 portant annexe IV (Personnel de livraison et de vente dans le secteur alimentaire périssable) à la convention collective susvisée, à l'exclusion du 2° de l'article 4.

ARRÊTÉ DU 5 JUIN 1985 portant extension d'un accord national sur la formation professionnelle dans les commerces de gros

(Journal officiel du 14 juin 1985)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 6 février 1985 sur la formation professionnelle dans les commerces de gros.

ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 1985 portant extension d'un accord modifiant le champ d'application d'un accord national sur la formation professionnelle dans les commerces de gros

(Journal officiel du 24 décembre 1985)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 septembre 1985 modifiant le champ d'application de l'accord national du 6 février 1985 sur la formation professionnelle dans les commerces de gros.

ARRÊTÉ DU 20 JUIN 1988 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 30 juin 1988)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'avenant du 10 février 1988 à la convention susvisée.

Le deuxième alinéa du point 1 de l'article 41 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (1er alinéa) du code du travail.

ARRÊTÉ DU 2 AOÛT 1988 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 11 août 1988)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions dudit avenant.

Article 2

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions de l'avenant particulier Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 21 JUIN 1989 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 1er juillet 1989)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions dudit avenant du 23 novembre 1988.

ARRÊTÉ DU 8 DÉCEMBRE 1989 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 22 décembre 1989)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 10 juillet 1989 sur la formation des membres du CHSCT conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le quatrième paragraphe du point *b* (demande de stage de formation) de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-3 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 17 NOVEMBRE 1992 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 26 novembre 1992)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord de classification et salaires (cinq annexes) du 5 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ DU 27 AOÛT 1993 portant extension d'un accord national professionnel sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés et d'un avenant le complétant

(Journal officiel du 8 septembre 1993)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 février 1993 sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés, tel qu'il résulte de l'avenant du 24 mai 1993 susvisé, les dispositions dudit accord tel que modifié par l'avenant précité.

ARRÊTÉ DU 16 DÉCEMBRE 1993 portant extension d'un avenant particulier (Produits surgelés, congelés, glaces) à la convention collective nationale de commerces de gros

(Journal officiel du 1er janvier 1994)

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant particulier (Produits surgelés, congelés, glaces) du 5 juillet 1993 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 11 OCTOBRE 1995 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 21 octobre 1995)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des secteurs suivants :

Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;

Approvisionnement en gros des bureaux de tabacs ;

Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation,

les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 6 ;
- des alinéas 2 à 5 de l'article 7.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 10 DÉCEMBRE 1996 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 24 décembre 1996)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 23 juin 1970 des commerces de gros, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 13 juin 1996 (Mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

ARRÊTÉ DU 14 FÉVRIER 1997 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros et relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS

(Journal officiel du 27 février 1997)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord du 16 décembre 1994, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du point 3 de l'article 5 nouveau.

ARRÊTÉ DU 21 MAI 1997 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 3 juin 1997)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des secteurs suivants :

Commerce des produits laitiers ;

Commerce et distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés,

les dispositions de l'accord du 17 janvier 1997 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 17 JUILLET 1998 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 28 juillet 1998)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 10 juillet 1997 (Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 20 JUILLET 2000 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 26 août 2000)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 14 mai 1997 modifiant le champ d'application (Adhésion du commerce de produits et services par automates) de la convention collective nationale susvisée.

ARRÊTÉ DU 12 OCTOBRE 2000 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 18 octobre 2000)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 5 avril 2000 à l'accord du 10 juillet 1997 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 3 DÉCEMBRE 2002 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 12 décembre 2002)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises des secteurs du négoce en appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation et de la vente et services par automates conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 5 (Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail.

ARRÊTÉ DU 31 JUILLET 2002 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 10 août 2002)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des secteurs suivants :

- commerces de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations ;
- distribution industrielle,

les dispositions de :

- l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, complété par un avenant annexé portant dispositions particulières complémentaires et une annexe (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : « et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié » mentionnés à la deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération), contraires aux dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail, en tant que cette deuxième phrase s'applique exclusivement à la situation où le salarié bénéficie d'un trop-perçu ;

- des termes : « sauf accord exprès du salarié » mentionnés à la première phrase du deuxième alinéa de l'article 2.5.4 (Interruptions dans la journée de travail), contraires aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail ;

- des termes : « pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au compte épargne-temps est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2-2 précité » mentionnés au sixième tiret du premier alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du compte épargne-temps), le présent accord ne permettant pas d'obtenir le bénéfice de l'aide incitative ;

- des termes : « et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte » mentionnés aux deuxième et troisième alinéas de l'article 3-1.4 susvisé, contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail ;

- de l'article 4.2 (Délai de prévoyance des changements) de l'avenant annexé du 14 décembre 2001 relatif au secteur alimentaire, contraire aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

L'article 1.5 (Repos hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du code du travail.

L'article 2.1 (Modulation du temps de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, un accord complémentaire de branche prévoie le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et celui des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette même période.

Le dernier alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des variations d'horaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail selon lequel constituent aussi des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord.

L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 et suivants du code du travail relatifs à l'indemnisation du chômage partiel.

L'article 2.1.8 (Décompte des heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application du mode de calcul fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération) est étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, le trop-perçu par le salarié ne pouvant lui être prélevé que sous réserve du respect des fractions saisissables prévues par la réglementation et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui précisent que les absences récupérables doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer.

Le paragraphe A (salariés concernés) de l'article 2.3.2 (Convention de forfait annuelle en jours) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les catégories de cadres concernés.

Le neuvième alinéa du paragraphe B (modalités) de l'article 2.3.2 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, les forfaits annuels en jours en pouvant être conclus qu'avec du personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait, notamment, du degré d'autonomie dont ils bénéficient.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du temps de travail les salariés ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable.

Les sixième et septième tirets du premier alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du compte épargne-temps) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu desquelles c'est la seule partie des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié qui peut être affectée au compte épargne-temps.

Le quatrième alinéa de l'article 3.1.5 (Utilisation du compte épargne-temps) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail qui énumèrent les cas pour lesquels le délai de prise du congé peut excéder cinq ans.

La grille de salaires minima annexée est étendue sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

ARRÊTÉ DU 11 JUIN 2003 portant extension d'un accord dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 20 juin 2003)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.

Le paragraphe 3.1 (Contreparties sous forme de repos compensateur) de l'article 3 (Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur.

Le paragraphe 4.1 (Durée quotidienne) de l'article 4 (Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui définissent les activités autorisant une dérogation à la durée quotidienne de huit heures.

ARRÊTÉ DU 2 DÉCEMBRE 2003 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 12 décembre 2003)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des secteurs suivants :

- commerce de gros des fleurs coupées ;
- commerce et diffusion de la carte postale ;
- commerce de gros de la papeterie ;
- commerce de gros de fournitures générales pour bureaux de tabac,

les dispositions de l'accord du 5 mai 2003 sur le financement et la participation des délégués des organisations de salariés aux groupes de travail paritaires mis en place dans le cadre de l'étude formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 10 MAI 2004 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 19 mai 2004)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et 14 mai 1997, et dans son propre champ d'application professionnel, à savoir le négoce en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation, les dispositions de l'accord du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « technico-commercial en thermique du bâtiment » (2 options) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ DU 11 JUILLET 2005 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 22 juillet 2005)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les premier et deuxième alinéas de l'article 12.2 (Modalités de mise en oeuvre du droit individuel à la formation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

ARRÊTÉ DU 1ER DÉCEMBRE 2006 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros

(Journal officiel du 17 décembre 2006)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc, les

dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994, relatif aux objectifs de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 7 OCTOBRE 2008 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 14 octobre 2008)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant n° 2 du 12 mars 2008 modifiant l'article 7 de l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 27 AVRIL 2009 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 6 mai 2009)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 13 novembre 2008 donnant mandat à la Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes « , dont le projet est joint au présent accord, » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 10 JANVIER 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 21 janvier 2011)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573) du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 18 janvier 2010 (2 annexes) portant création d'un régime de prévoyance collective, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des annexes 1 et 2, qui n'ont pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale » au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 18 FÉVRIER 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011

(Journal officiel du 26 février 2011)

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573) du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 18 mai 2010 (BO n° 2010/35), relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 2 DÉCEMBRE 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2011

(Journal officiel du 9 décembre 2011)

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), tel que modifié par l'avenant du 14 mai 1997, les dispositions de :

- l'accord du 16 novembre 2010 (BO 2011-18), relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 du 14 décembre 2010 (BO 2011-24) à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux classifications conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 29 MARS 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 11 avril 2013)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 février 2012 à l'accord du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 11 OCTOBRE 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 23 octobre 2013)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 février 2012 modifiant certains articles de la convention collective nationale susvisée.

Le point 3.4 créé à l'article 44 de la convention collective est étendu à l'exclusion des termes : « le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an », comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3152-2 du code du travail.

Le point 4.2 créé à l'article 44 de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3132-2 et L. 3131-1 du code du travail.

Le deuxième paragraphe de l'article 51 tel que modifié par le présent avenant est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 7 NOVEMBRE 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 20 novembre 2013)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 17 avril 2013 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 4624-28 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 5 JANVIER 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014

(Journal officiel du 10 janvier 2015)

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 26 FÉVRIER 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015

(Journal officiel du 11 mars 2015)

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de trois CQP dans le domaine du management commercial, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 29 JUIN 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015

(Journal officiel du 3 juillet 2015)

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 20 NOVEMBRE 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015

(Journal officiel du 8 décembre 2015)

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 7 AVRIL 2016 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 15 avril 2016)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 2 juillet 2015 relatif à l'accord du 18 janvier 2010 sur la mise en place d'un régime de prévoyance collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. Le quatrième alinéa de l'article 1 b est étendu sous réserve de l'application du 3° de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Les termes : « à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion d'entreprise » figurant au quatrième point du quatrième alinéa de l'article 1 c sont exclus de l'extension en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail ;

- l'avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 5 juin 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'avenant, qui ne prévoit pas au niveau de la branche de mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

ARRÊTÉ DU 10 NOVEMBRE 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 octobre 2016

(Journal officiel du 17 novembre 2016)

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 11 mai 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 28 AVRIL 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017

(Journal officiel du 30 avril 2017)

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 21 JUILLET 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 1er août 2017)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, à l'exclusion des secteurs du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés et de la vente et services automatiques, les dispositions de l'accord du 2 mars 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 25 JUILLET 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 1er août 2017)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion du secteur des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation, les dispositions de l'avenant n° 3 du 27 octobre 2016 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 6 DÉCEMBRE 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017

(Journal officiel du 14 décembre 2017)

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, conclu le 24 avril 2017 (BOCC 2017/29), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 15 FÉVRIER 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 21 février 2018)

Article 1

(modifié par arrêté du 9 mai 2018 - JO du 17 mai 2018)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 30 juin 2016 à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 14 décembre 2001, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le présent accord est étendu sous réserve qu'en application des 1° et 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours ainsi que les caractéristiques principales de ces conventions individuelles.

Le présent accord est étendu sous réserve que les références aux articles L. 3121-39 et suivants, et L. 3121-46 soient entendues comme étant respectivement les références aux articles L. 3121-53 et suivants, et L. 3121-64-II-2° du code du travail.

L'article 1.3 est étendu à l'exclusion des termes « et conventionnels » dans la mesure où le fait de ne pas remplir les conditions pour bénéficier d'un congé conventionnel ne peut légalement avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés par le salarié, eu égard au mode de détermination du plafond de jours travaillés dans le cadre du forfait en jours, qui n'inclut pas les congés conventionnels individuels.

L'article 2.2 est étendu :

- sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en oeuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées ;

- sous réserve qu'en application des 1° et 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours ainsi que les caractéristiques principales de ces conventions individuelles ;

- sous réserve que les références aux articles L. 3121-39 et suivants, et L. 3121-46 soient entendues comme étant respectivement les références aux articles L. 3121-53 et suivants, et L. 3121-64 II2° du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 29 NOVEMBRE 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 5 décembre 2018)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les articles 2.2 et 2.4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 15 JANVIER 2019 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

(Journal officiel du 23 janvier 2019)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 8 mars 2018 (BOCC 2018/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 20 FÉVRIER 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 26 février 2019)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2017 portant fusion de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure et de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article A-1 du paragraphe relatif aux stipulations de l'article 24 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

Le premier alinéa des stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L. 3163-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa des stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail.

Les stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par le septième alinéa de

l'accord sont étendues sous réserve de la négociation d'une convention d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail.

Les stipulations de l'article 27.7 relatives au contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de de l'accord sont étendues sous réserve que seules les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos (compensation du paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires, en application de l'article L. 3121-30 du code du travail et que les heures de formation visées ne concernent pas les formations assimilées par la loi à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel (notamment celles visées par l'article L. 6321-2 du code du travail), dans la mesure où cette assimilation et cette rémunération impliquent la génération d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale, et leur imputation subséquente sur le contingent d'heures supplémentaires.

Au premier alinéa, les termes « Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 », sont exclus de l'extension compte tenu de l'annulation de ce décret par le Conseil d'Etat le 28 mars 2001 (CE, 28 mars 2011, n° 21956).

Le deuxième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, soit des termes « Ce contingent sera utilisé de la manière suivante... » à « l'autorisation de l'inspecteur du travail », est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-33, I du code du travail.

Le troisième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, soit les termes « les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent », est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail.

Au quatrième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, les termes « à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas », sont exclus de l'extension comme ayant été rendus désuets par l'entrée en vigueur de la durée légale au 1er janvier 2002 par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Au deuxième alinéa des stipulations de l'article 26 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, les termes « accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée », sont exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants dudit code relatifs aux règles de la dénonciation des accords.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 16 AVRIL 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 24 avril 2019)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'avenant du 18 avril 2018 relatif à la convention de forfait annuel en jours à l'accord du 14 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa du 1.3 du B de l'article 2.3.2 de l'accord du 14 décembre 2001, tel qu'institué par l'article 2 de l'accord, est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, d'une absence non rémunérée survenant en cours de période de référence, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 25 SEPTEMBRE 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 2 octobre 2019)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 27 février 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 6 MARS 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 31 mars 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 12 AOÛT 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 22 août 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les stipulations de l'accord du 26 février 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 25 AOÛT 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 2 septembre 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018 , du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 6 NOVEMBRE 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 18 novembre 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet

2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord de branche du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que l'opérateur de compétences pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 6 NOVEMBRE 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 19 novembre 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant n° 4 du 20 novembre 2019 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 18 DÉCEMBRE 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 24 décembre 2020)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de :

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif aux modalités de fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de

maison, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée. Les stipulations du troisième alinéa de l'article 1 relatives au maintien des dispositions de l'article 19 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 3132-3 à L. 3132-30 du code du travail ;

- l'avenant n° 1 du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

ARRÊTÉ DU 5 FÉVRIER 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 13 février 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives à la négociation de branche, au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à ladite convention collective des commerces de gros susvisée.

Le 3e alinéa du d de l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-5 du code du travail.

La deuxième phrase de l'article 31 de la convention collective tel que modifié par l'article 5 de l'avenant est exclue de l'extension en application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 18 FÉVRIER 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 19 février 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février 2019 et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du

dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 22 FÉVRIER 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 23 février 2021)

Article 1

(modifié par arrêté du 8 mars 2021 - JO du 17 mars 2021)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par l'accord du 30 octobre 2017 étendu par l'arrêté du 20 février 2019 susvisé, ainsi que par les arrêtés du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 susvisés, à l'exclusion des secteurs du commerce de gros de matériel électrique et électronique, du commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation (à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres), du commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant, selon les cas, maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires, les stipulations de l'accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2261-7-1 du code du travail soit entendu comme faisant référence à l'article L. 2261-7 du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 8 avril 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel que modifié par l'accord du 30 octobre 2017 étendu par l'arrêté du 20 février 2019 susvisé, ainsi que par les arrêtés du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 susvisés, les stipulations de l'avenant du 18 mars 2019 relatif à la prévoyance à l'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A l'article 1er de l'avenant, les termes « par Malakoff/Médéric » sont exclus de l'extension conformément à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

A l'article 1er de l'avenant, les termes : « les institutions de Prévoyance recommandées dans la CCN des commerces de gros 3044 étudieront au cas par cas l'impact tarifaire engendré par les entreprises avec des sinistres en cours et souscrivant aux options prévues par la CCN 3044 » sont exclus de l'extension, en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale relatives au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 2 JUILLET 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 16 juillet 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 17 SEPTEMBRE 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 29 septembre 2021)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 23 MAI 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 3 juin 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel que modifié par les arrêtés des 30 octobre 2017, 27 juillet 2018 et 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRÊTÉ DU 3 JUIN 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 17 juin 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les stipulations de l'avenant n° 5 du 21 octobre 2021 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRÊTÉ DU 12 DÉCEMBRE 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

(Journal officiel du 28 décembre 2022)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel que modifié par les arrêtés des 30

octobre 2017, 27 juillet 2018 et 9 avril 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.