

TABLE DES MATIÈRES

«Avenant de mise à jour du 9 mai 2012»

CHAPITRE I	Titre de l'article	N° Art.	Pg
CLAUSES GÉNÉRALES	Champ d'application	1	I.-1
	Durée et portée	2	I.-1
	Avantages acquis	3	I.-2
	Révision	4	I.-2
	Dénonciation	5	I.-2
	Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes – Égalité des salariés devant l'emploi	6	I.-2
	Commissions Paritaires Nationales : - CPPNI <i>Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation</i> - CPNC <i>Commission Paritaire Nationale de Conciliation</i> - CPNEFP <i>Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</i> - SPP <i>Section Professionnelle Paritaire</i>	7	I.-5
	Secrétariat des Commissions	8	I.-9
	Garanties accordées aux salariés participant à la négociation - participation aux réunions - prise en charge - préparation des réunions - Justificatif - natures des heures - Contestation	9	I.-9
	Modalités de prise en compte de thème de négociation dans la branche	10	I.-10
	Notification, dépôt, extension	11	I.-10
CHAPITRE II	Titre de l'article	N° Art.	Pg
SÉCURITÉ ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS	Dispositions générales	1	II.-1
	Règlement intérieur	2	II.-2
	Examen médical d'embauche	3	II.-2
	Surveillance médicale des salariés	4	II.-2
	Surveillance médicale renforcée	5	II.-2
CHAPITRE III	Titre de l'article	N° Art.	Pg
DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	Préambule, liberté d'opinion	1	III.-1
	Délégués du personnel (DP)	2	III.-1
	Comité d'Entreprise (CE)	3	III.-2

CHAPITRE III (suite)	Titre de l'article	N° Art.	Pg
	Délégation Unique du Personnel (DUP)	4	III.-3
	Comité Central d'Entreprise (CCE)	5	III.-3
	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail (CHSCT)	6	III.-3
	Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions	7	III.-5
CHAPITRE IV	Titre de l'article	N° Art.	Pg
TRAVAIL DES JEUNES APPRENTISSAGE	Travail des jeunes	1	IV.-1
	Apprentissage	2	IV.-1
CHAPITRE V	Titre de l'article	N° Art.	Pg
CONTRAT DE TRAVAIL	Conditions d'embauche	1	V.-1
	Rédaction du contrat de travail	2	V.-1
	Période d'essai - Durée de la période d'essai - Renouvellement de la période d'essai - Rupture de la période d'essai : délai de prévenance • rupture à l'initiative de l'employeur • rupture à l'initiative du salarié	3	V.-1
	Contrat à durée déterminée	4	V.-3
	Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation	5	V.-5
	Embauche à l'issue d'autres stages	6	V.-5
	Clause de sauvegarde	7	V.-5
	CHAPITRE VI	Titre de l'article	N° Art.
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	Préavis	1	VI.-1
	Licenciement individuel	2	VI.-1
	Licenciement individuel pour motif économique	3	VI.-1
	Rupture conventionnelle	4	VI.-2
	Indemnisation conventionnelle du licenciement	5	VI.-2
	Départ à la retraite à l'initiative du salarié	6	VI.-2
	Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite	7	VI.-3
	Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)	8	VI.-3
	Indemnisation minimum de mise à la retraite	9	VI.-3
CHAPITRE VII	Titre de l'article	N° Art.	Pg
MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIE PROFESSIONNELLE - MATERNITÉ	Maladie du salarié – garantie de rémunération	1	VII.-1
	Accident du travail et maladie professionnelle – garantie de rémunération	2	VII.-1
	Dispositions particulières relatives à la maternité	3	VII.-1

CHAPITRE VIII	Titre de l'article	N° Art.	Pg
CONGÉS DU SALARIÉ	Congés payés	1	VIII.-1
	Congés pour événements familiaux	2	VIII.-1
	Congés pour enfant malade	3	VIII.-2
	Congé parental	4	VIII.-2
	Jours fériés	5	VIII.-2
CHAPITRE IX	Titre de l'article	N° Art.	Pg
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	Définition et conditions de mise en place	1	IX.-1
	Rémunération minimale	2	IX.-2
	Durée du travail	3	IX.-2
	Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel	4	IX.-4
	Transformation d'un temps plein en temps partiel choisi	5	IX.-4
	Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale	6	IX.-5
CHAPITRE X	Titre de l'article	N° Art.	Pg
EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	Définition du travailleur handicapé	1	X.-1
	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	2	X.-1
	Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle	3	X.-1
	Rapport sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche	4	X.-2
	Portée des dispositions du chapitre	5	X.-2
CHAPITRE XI	Titre de l'article	N° Art.	Pg
MODALITÉS ET FONCTIONNEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	Préambule	1	XI.-1
	Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de la branche, Commission et Section paritaire de la branche	2	XI.-2
	Plan de formation de l'entreprise	3	XI.-3
	Contrat et période de professionnalisation	4 à 15	XI.-4
	Compte Personnel de Formation (CPF)	16	XI.-10
	Entretien professionnel	17	XI.-13
	Bilan de compétences (BC)	18	XI.-14
	Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	19	XI.-15
	Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle	20	XI.-16
	Dispositions diverses	21 à 23	XI.-17

CHAPITRE XII	Titre de l'article	N° Art.	Pg
CLASSIFICATIONS	Présentation de la classification conventionnelle - Notion de critères classants - Emplois-repères - Hiérarchie de la grille des emplois	1	XII.-1
	Système des «Critères classants»	2	XII.-2
	Emplois-Repères	3	XII.-4
	Rémunération minimale mensuelle	4	XII.-5
	Affiliation au régime des Cadres	5	XII.-5
	Reconnaissance de la formation - formation initiale - actions de professionnalisation	6	XII.-5
	Révision de la classification	7	XII.-5
	Grilles «Classification des emplois» - Employés et ouvriers (niveaux 1 à 5) - Agents de maîtrise (niveau 6) - Cadres (niveaux 7 à 9)	annexe au chapitre	XII.-6
CHAPITRE XIII	Titre de l'article	N° Art.	Pg
RÉMUNÉRATION MINIMALE MENSUELLE - PRIME D'ANCIENNETÉ	Rémunération minimale mensuelle	1	XIII.-1
	Prime d'ancienneté	2	XIII.-1
CHAPITRE XIV	Titre de l'article	N° Art.	Pg
CLAUSES DIVERSES	Durée et aménagement du temps de travail	1	XIV.-1
	Modalités d'accès à un régime de prévoyance	2	XIV.-1
	Modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale	3	XIV.-1
	Personnel temporaire	4	XIV.-1
	Les organisations signataires		XIV.-2
SALAIRES MINIMA	Titre de l'article	N° Art.	Pg
	Barème de rémunérations minimales		A.-1
	Accord transitoire du 26 juin 2012		A.-3
	Accord transitoire du 27 décembre 2012		A.-5
	Accord transitoire du 13 novembre 2013		A.-7
	Barème de rémunérations minimales du 15 janvier 2015		A.-9
	Barème de rémunérations minimales du 26 janvier 2016		A.-11
	Barème de rémunérations minimales du 11 janvier 2017		A.-13
	Barème de rémunérations minimales du 19 octobre 2019		A.-15
ACCORDS DIVERS	Titre de l'article	N° Art.	Pg
	Accord du 22 juin 2015 : Mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des Commerces De Détail Non Alimentaires - IDCC 1517		B.-1
	Avenant n°1 à l'accord du 22 juin 2015		B.-8
	Avenant n°2 à l'accord du 22 juin 2015		B.-11
	Avenant n°3 à l'accord du 22 juin 2015		B.-13

ACCORDS DIVERS (suite)	Titre de l'article	N° Art.	Pg
	ACCORD du 11 Décembre 2015 : Relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité professionnelle et au contrat de génération dans les Commerces de Détail Non Alimentaires - IDCC 1517		B.-15
	Accord du 11 décembre 2015 : Relatif à l'emploi des seniors, dans le cadre de la convention collective nationale. Des commerces de détail non alimentaires IDCC 1517 (brochure n° 3251)		B.-27
	Accord du 11 décembre 2015 : Sur la création du certificat de qualification professionnelle inter-branches vendeur conseil, en magasin (CQPI VCM), dans la branche des commerces de détail non alimentaires (Convention collective nationale IDCC 1517)		B.-31
	Accord relatif à la création du certificat de qualification professionnelle inter-branches vendeur conseil en magasin (CQPI VCM) dans la branche des commerces de détail non alimentaires (Convention Collective Nationale IDCC 1517. Adaptation au secteur de la Maroquinerie.		B.-37
	Avenant n°4 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires, portant amélioration des garanties versées aux bénéficiaires N°3251 (IDCC 1517)		B.-43
	Avenant n°5 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517), modifiant son article 7 - « Maintien des Garanties ».		B.-45

CHAPITRE I**CLAUSES GÉNÉRALES**

- Champ d'application
- Durée et portée
- Avantages acquis
- Révision
- Dénonciation
- Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes - Egalité des salariés devant l'emploi
- Commissions Paritaires Nationales
- Secrétariat des commissions
- Garanties accordées aux salariés participant à la négociation
- Modalités de prise en compte de thèmes de négociation dans la branche
- Notification dépôt et extension

Article 1

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés en France métropolitaine ou dans les départements et territoires d'Outre-Mer dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage
- coutellerie
- arts de la table
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis
- équipement du foyer, bazars,
- antiquités et brocante y compris les livres anciens de valeur
- galeries d'art (œuvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme
- puérinatalité
- instruments de musique

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

47.19B «Autre commerce de détail en magasin non spécialisé»
(surface inférieure à 2 500 m²)

47.52A «Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces»
(surface inférieure à 400 m²)

47.59B «Commerce de détail d'autres équipements du foyer»

47.65Z «Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé»

47.72B «Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage»

47.78C «Autres commerces de détail spécialisés divers»

47.79Z «Commerce de détail de biens d'occasion en magasin»

47.89Z «Autres commerces de détail sur éventaires et marchés»

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

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité centré sur les produits cités au 1^{er} § du présent article : dès lors que la vente des produits procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, la présente convention doit être appliquée.

Article 2

DURÉE ET PORTÉE

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

Les clauses générales de la présente convention s'imposent aux entreprises définies par le champ d'application. Elles ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

Article 3

AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut être en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de cette convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite de conventions, d'accords ou d'usages.

Article 4

RÉVISION

Sans dénoncer totalement la convention, la révision d'une ou plusieurs clauses de celle-ci est possible au gré des parties.

Toute organisation introduisant une demande de révision doit obligatoirement l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Cette demande devra porter sur la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions devront commencer dans les deux mois qui suivent la demande.

En tout état de cause les dispositions de la convention concernée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront substituées.

Article 5

DÉNONCIATION

La présente convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires - ou à partir d'août 2013 par les organisations représentatives des salariés dans la branche - à chaque échéance annuelle de la prise d'effet avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux articles L 2222-6 à 9 et suivants du code du travail.

Pendant 24 mois à dater de la dénonciation, la présente convention restera en vigueur, sauf si une nouvelle convention intervient avant l'expiration de ce délai.

Article 6

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ÉGALITÉ DES SALARIÉS DEVANT L'EMPLOI

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

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

- de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail,
- de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite,
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

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

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

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

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

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

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

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

En application des dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail :

«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie ci-après, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap».

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

La discrimination inclut :

- les faits de harcèlement moral et sexuel définis par le droit communautaire,
- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles 225-1 à 225- 4 du Code pénal relatifs à la non-discrimination

● 6.1. *Recrutement et Affectation à un niveau ou catégorie*

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

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

● 6.2 *Rémunération*

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

● 6.3. *Rattrapage salarial*

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

● 6.4 *Formation professionnelle et déroulement de carrière*

La branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes ayant accès aux différents dispositifs mis en place et pris en charge par l'OPCA, organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle, désigné par la branche.

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

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

● 6.5 *Obligation annuelle de négocier*

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales sont tenues de négocier chaque année sur les salaires effectifs. (Les salaires effectifs s'entendent salaires bruts par catégorie y compris les primes et avantage en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord).

La négociation doit aussi viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises soumises à cette obligation doivent par ailleurs engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation doit notamment porter sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

● 6.6 *Entreprises pourvues d'Institutions Représentatives du Personnel (IRP)*

Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur doit chaque année, remettre un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes

dans son entreprise ; ce rapport doit permettre d'apprécier leur situation respective en matière notamment de rémunération effective. Cette comparaison est étendue à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 7

COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

Modifié par accord du 13 avril 2017

● 7.1. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Conformément à l'article L.2232-9-1 du code du travail, une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (C.P.P.N.I) est instituée dans la branche.

Elle remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties applicables aux salariés, ainsi que la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La correspondance devra être adressée au :

CDNA (C.P.P.N.I)

45 rue des Petites Ecuries - 75010, Paris.

Elle peut être contactée par e-mail à l'adresse suivante :

contact@cdna.pro

Les garanties accordées aux salariés participant à la négociation sont mentionnées à l'article 9 du présent chapitre.

- 7.1.1 Composition

La C.P.P.N.I est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au de la branche
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

Tous les deux ans, la Commission choisit parmi ses membres un Président et un Vice-Président chacun appartenant à un collège différent.

- 7.1.2 Missions

La C.P.P.N.I exerce les missions suivantes :

- Elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre. Lorsque, dans ce cadre, la C.P.P.N.I donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. Les règles de validité de l'avis sont déterminées par la C.P.P.N.I.
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords

collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; compte épargne temps...), et 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.

Ces accords sont déposés auprès de la C.P.P.N.I à l'adresse suivante :

CDNA (C.P.P.N.I)

45 rue des Petites Ecuries - 75010, Paris

Elle peut être contactée par e-mail à l'adresse suivante :

contact@cdna.pro

Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et règlementaires. Un accord définira le cas échéant les conditions dans lesquels sont exercées ces prérogatives.

- Elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment dans les matières définies par le présent accord (voir article 2 du présent chapitre).
- Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

- 7.1.3 Périodicité des négociations

La C.P.P.N.I est réunie au moins trois fois par an, en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

● 7.2. Commission Paritaire Nationale de Conciliation (CPNC)

En application de l'article L 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leur représentants, s'il y a lieu.

Ces commissions siégeront à Paris et seront composées :

- pour les salariés : d'un représentant de chacun des syndicats représentatifs au niveau de la branche ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce

dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf les 2 périodes de 15 jours précédant la fêtes des mères et Noël.

● 7.3. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins en formation et en emploi des secteurs d'activités couverts par le champ d'application de ladite Convention Collective Nationale et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- formuler toutes observations ou propositions utiles ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La C.P.N.E.F.P. a pour mission :

- a) d'examiner la situation et les évolutions de l'emploi dans la branche pour définir une politique de formation adaptée et les priorités dans ce domaine,
- b) de fixer les grandes orientations qui seront mises en œuvre par l'Organisme Collecteur Agréé (OPCA) désigné dans la branche,
- c) de participer, en matière de formation initiale, à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques aux secteurs d'activités couverts par la convention collective nationale ;
- d) de participer, en matière de reconversion, à la définition des formations de reconversions souhaitées par les secteurs d'activités susdits ;
- e) de favoriser l'insertion des jeunes ou des publics spécifiques ou prioritaires dans la branche,
- f) de contribuer, en matière de formation alternance (apprentissage, contrat et période de professionnalisation, etc...), à la définition des priorités dans ces domaines ;
- g) de contribuer, en matière de formation continue, à la réflexion sur les moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou à créer.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

Tous les deux ans, la Commission choisit parmi ses membres un Président et un Vice-Président chacun appartenant à un collège différent.

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

Les membres du Bureau sont désignés par leur collège. Le Président et le Vice-président représentent la Commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le Président et le Vice-Président convoquent au moins un mois à l'avance les membres de la commission avec les documents nécessaires à la discussion envoyés préalablement 15 jours avant.

Le Président et le Vice-Président rendent compte annuellement des négociations et des activités de la C.P.N.E.F.P. aux instances paritaires qui suivent la convention collective.

Le Président et le Vice-Président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les relevés de décisions sont signés par le Président et le Vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission. En cas d'absence du Président ou du Vice-Président, ils seront remplacés par leur collègue d'appartenance.

La C.P.N.E.F.P. peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Elle peut également solliciter tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle devra se réunir au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle sera convoquée par le Président et le Vice-Président ou sur la demande de trois au moins de ses membres.

Le secrétariat de la C.P.N.E.F.P. est assuré par le secrétariat de la Convention Collective Nationale. Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la Commission paritaire de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

La présence au moins de deux membres de chacun des collèges titulaires et/ou suppléants est requise pour la validité des décisions.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de situation de blocage au sein de la Commission, cette dernière pourra faire appel à la procédure de conciliation prévue à l'article 1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

● 7.4 Section Professionnelle Paritaire

La Section Professionnelle Paritaire remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

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

Elle suit les règles adoptées par celui-ci. Conventionnellement, la composition et le fonctionnement interne à la branche sont les mêmes que ceux de la C.P.N.E.F.P définis à l'article 7.3. Ils pourront être adaptés selon les modalités définies par l'OPCA de branche.

Les prérogatives de la SPP sont notamment les suivantes :

- de recommander les priorités (publics/formation) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés,
- de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) soit prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Nota : Les dispositions concernant la Commission Paritaire Nationale de Validation des Accords d'Entreprise (CPNVA) sont abrogées, ainsi que toutes les dispositions s'y référant au sein de la présente convention collective, par accord du 13 avril 2017.

Article 8

SECRETARIAT DES COMMISSIONS

Le secrétariat de la Convention collective Nationale et des commissions est assuré par le collège employeurs. La correspondance devra être adressée en précisant la commission saisie au :

CDNA

Syndicat professionnel

45 rue des Petites Ecuries - 75010 PARIS

Article 9

GARANTIES ACCORDÉES AUX SALARIÉS PARTICIPANT À LA NÉGOCIATION

Modifié par accord du 13 avril 2017

● 9.1 Participation aux réunions

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

● 9.2 Préparation des réunions

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

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

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

Cette prise en charge est limitée par réunion :

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

● 9.3 Natures des heures

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

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

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

● 9.4 Prise en charge

a) Paiement des heures à l'entreprise

Ces heures de participation et de préparation aux réunions seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale de son ressort d'activité signataire du présent accord sur la base du salaire minima horaire brut conventionnel de classification du salarié, charges patronales comprises dans les limites suivantes :

- les heures de participation aux réunions seront intégralement remboursées à l'entreprise,
- les heures de préparation des réunions seront remboursées dans la limite de 36 h par an par organisation syndicale.

A chaque fin de trimestre, l'entreprise adressera à l'organisation professionnelle de son ressort d'activité signataire du présent avenant ou au secrétariat du Groupe des 10/CDNA les éléments permettant ce remboursement : niveau de qualification et nombre d'heures.

Les demandes de remboursement présentées deux ans après la tenue de la réunion ne seront pas prises en compte.

b) Frais de déplacement

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

● 9.5. *Justificatif*

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

- de leur désignation au sein d'une ou des Commissions paritaires ou mixte
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la Commission.

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

● 9.6. *Contestation*

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

Les dispositions du présent article deviendront caduques de plein droit en cas de dénonciation de l'accord du 4 février 2009 susmentionné ou de dissolution de l'Association dénommée APCDNA mise en place par les signataires dans ce cadre. Les heures et frais engagés à la date de la dissolution seront réglées conformément aux dispositions du présent article.

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

Article 10

MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DE THÈME DE NÉGOCIATION DANS LA BRANCHE

Si l'une des organisations liées par la présente convention collective nationale souhaite aborder un thème de négociation, elle doit en faire la demande préalablement.

Article 11

NOTIFICATION, DÉPÔT ET EXTENSION

● 11.1 *Notification*

A l'issue de la procédure de signature, le texte de la convention collective nationale sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L 2231-5 du Code du Travail.

● 11.2 *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du Ministre chargé du travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux articles L 2231-6, L 2231-7, D 2231-2, D 2231-3, D 2231-4 du Code du travail.

● 11.3 *Extension*

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention auprès des services centraux du Ministère chargé du travail,

CHAPITRE II

SÉCURITÉ ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS

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

Article 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L4121-1 et suivants du Code du travail).

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

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

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

- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter les conditions de travail,
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du Code du travail.
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux salariés.

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

Un intérêt particulier sera apporté par l'employeur sur les risques psychosociaux. L'employeur adaptera sa démarche de prévention en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise. Des outils ont été mis en place par l'Administration, Direction Générale du Travail, pour l'aider à construire sa démarche.

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

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

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

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

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

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

Les dispositions concernant le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions du travail (CHSCT) figurent à l'article 6 du chapitre III de la présente convention.

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

Article 2

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

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

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

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

Article 3

EXAMEN MÉDICAL D'EMBAUCHE

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

Article 4

SURVEILLANCE MÉDICALE DES SALARIÉS

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

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

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

Article 5

SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE

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

- 1° les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- 2° les femmes enceintes ;

3° les salariés exposés :

- a) à l'amiante ;
- b) aux rayonnements ionisants
- c) au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160
- d) au risque hyperbare
- e) au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7
- f) aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2
- g) aux agents biologiques des groupes 3 et 4
- h) aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2

4° les travailleurs handicapés.

CHAPITRE III

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

- Préambule -Liberté d'opinion
- Délégués du personnel (DP)
- Comité d'Entreprise (CE)
- Comité Central d'Entreprise (CCE)
- Délégation Unique du Personnel (DUP)
- Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail (CHSCT)
- Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

Article 1

PRÉAMBULE, LIBERTÉ D'OPINION

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

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté du travail, la liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse, le droit de propriété, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel.

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

La représentation du personnel relevant de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :

- des articles L. 2311-1 à L. 2316-1 du code du travail relatifs aux délégués du personnel (DP) lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés ;
- des articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail relatifs aux comités d'entreprise (CE), lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Les délégués qui, au cours de leur mandat, changent de catégorie continuent de représenter, jusqu'à l'expiration de leur mandat, la catégorie du personnel dans laquelle ils ont été élus.

En l'absence de représentants élus, le personnel pourra désigner dans son sein une personne susceptible de le représenter auprès de l'employeur pour l'application de la présente convention.

L'employeur est tenu de fournir à chaque représentant du personnel un exemplaire à jour de la convention collective nationale, la liste des différents accords applicables, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 2

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

Les délégués du personnel (DP) sont obligatoires dans tous les établissements où sont occupés au moins 11 salariés.

Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.

Par ailleurs, les délégués du personnel peuvent également être reçus par l'employeur sur leur demande soit individuellement soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (article L.2315-8 du code du travail).

Les demandes des DP et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial tenu à disposition des salariés selon les dispositions du code du travail (article L.2315-12).

● 2.1 Crédit d'heures

Pour chaque délégué titulaire :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le crédit d'heures de délégation est fixé à 10 heures par mois,
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le crédit d'heures de délégation est fixé à 15 heures par mois,

sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement.

Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit.

En cas d'absence du titulaire, le délégué suppléant peut utiliser son crédit d'heures.

Les délégués du personnel disposent d'une liberté de déplacement :

- dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ;
- en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Les parties signataires rappellent aux employeurs qu'ils doivent, lors de l'organisation des élections, informer le personnel par affichage (articles L.2314-1 et suivants du Code du Travail).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place, les délégués du personnel exercent l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité d'entreprise : ils doivent donc être consultés à l'occasion de toute décision touchant à l'organisation de l'entreprise et à la gestion du personnel.

De la même façon, les délégués du personnel se voient attribuer les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

Article 3

COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

Conformément à l'article L 2322-1, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.

Ce comité assume d'une part, des attributions économiques fixées par la loi (art. L. 2323-1 à L. 2323-82 du code du travail) et d'autre part, des attributions sociales et culturelles et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires.

Le comité d'entreprise est composé :

- de la délégation de salariés élus (titulaires et suppléants) pour 4 ans dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise conformément aux règles édictées par les articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 5522-16 du Code du travail
- de l'employeur (ou de son représentant), qui assure les fonctions de président et qui peut se faire assister par deux collaborateurs au plus ayant seulement voix consultative
- éventuellement, d'un ou plusieurs représentants syndicaux.

Un accord de groupe ou d'entreprise, peut fixer une durée du mandat de ces mêmes représentants comprise entre 2 et 4 ans.

Le budget de fonctionnement du comité d'entreprise se compose de deux subventions distinctes :

- la subvention de fonctionnement, versée chaque année et égale au minimum à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- la contribution aux activités sociales et culturelles qui ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie ci-dessus (Article L2323-86 du Code du Travail)

• 3.1 *Crédit d'heures*

Les membres élus titulaires disposent :

- d'un crédit d'heures d'une durée de 20 heures par mois, considérées comme temps de travail. Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Les membres du CE peuvent utiliser leur crédit d'heures pour se déplacer hors de l'entreprise, dans l'intérêt de leur mandat, organiser des réunions avec les salariés ou encore prendre contact avec ceux-ci sur leur lieu de travail.

- d'un local aménagé et du matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie, accès à Internet...) comprenant au moins une armoire fermant à clé.

En cas d'absence ou de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise dans les conditions fixées en chaque matière par la législation et la réglementation en vigueur.

Si l'effectif de l'entreprise (apprécié conformément aux dispositions prévues par le Code du travail) est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue. (voir article 4 infra).

Article 4

DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP)

Dans les entreprises de 50 salariés à 199 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique représentant le personnel au Comité d'entreprise. Les délégués du personnel, lorsqu'ils exercent les attributions économiques du comité d'entreprise ou lorsqu'ils interviennent au titre de la délégation unique, voient le crédit d'heures porté à 20 heures par mois.

Le chef d'entreprise ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. La mise en place de la délégation unique s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires (Article L 2326-1 et suivants du Code du Travail)

Article 5

COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE)

Des comités d'établissement et un Comité Central d'Entreprise (CCE) sont constitués dans les entreprises comprenant des établissements distincts.

Article 6

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail (CHSCT) doit être mis en place conformément aux dispositions de l'article L 4523-1 et suivants du Code du Travail. (voir chapitre II - Sécurité et santé des travailleurs).

Le CHSCT participe à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des risques professionnels, des conditions de travail, des facteurs de pénibilité
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- la vérification du respect des prescriptions législatives et réglementaires et la mise en œuvre des mesures de préventions préconisées
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des rythmes ou normes liés ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail.
- sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité (article L 4612-2 du Code du Travail)

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

L'employeur fournit au CHSCT les moyens nécessaires à son fonctionnement pour notamment :

- la préparation et l'organisation des réunions
- les informations indispensables à l'exercice de ses missions. Tous les ans, l'employeur doit lui présenter le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels
- les rapports et les résultats des études du médecin du travail qui lui sont communiqués par le service de santé au travail.
- la prise en charge de leurs déplacements dans le cadre de leurs attributions (article L. 4614-9 du code du travail)
- la formation nécessaire à l'exercice de leur mission. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont effectué leur mandat pendant quatre années consécutives ou non (articles L. 4614-14 et suivants du code du travail)
- la mise en place du registre des dangers graves et imminents (article D. 4132-1 du code du travail).

Le document unique des risques professionnels (DURP) établi par l'employeur doit être laissé à la disposition des membres du CHSCT (pour les entreprises à établissements multiples, chaque établissement doit mettre en place son DURP).

Lorsqu'il existe, le CHSCT demeure l'interlocuteur privilégié dans les actions relatives aux risques psychosociaux.

Il est rappelé aux employeurs de la branche concernés que le CHSCT peut avoir recours dans les cas énumérés par les dispositions législatives et réglementaires, à un expert agréé, aux frais de l'employeur.

● 6.1 Crédit d'heures

Les salariés représentant du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, soit au moins :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 7

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. (code du travail L. 2242-15)

Dans ce cadre, la négociation prévue porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

L'exercice des fonctions syndicales au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires ne devra pas faire obstacle au déroulement de carrière des représentants désignés par les organisations représentatives.

CHAPITRE IV

TRAVAIL DES JEUNES APPRENTISSAGE

- Travail des jeunes
- Apprentissage

Article 1

TRAVAIL DES JEUNES

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

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

- de 16 à 17 ans 20 %

- de 17 à 18 ans 10 %

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

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

Article 2

APPRENTISSAGE

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

On entend par apprentissage une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE V

CONTRAT DE TRAVAIL

- Conditions d'embauche
- Rédaction du contrat de travail
- Période d'essai
- Contrat à durée déterminée
- Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation
- Embauche à l'issue d'autres stages
- Clause de sauvegarde

Article 1

CONDITIONS D'EMBAUCHE

Les employeurs à la recherche de personnel peuvent publier des offres d'emploi et consulter les profils de candidats auprès des services de Pôle Emploi dont ils relèvent. Pour le personnel cadre, ils pourront communiquer les offres d'emploi à l'APEC. Les employeurs peuvent recourir à l'embauche direct.

Toute embauche doit faire l'objet d'une Déclaration Préalable à l'Embauche auprès des services de l'URSSAF. A défaut, l'employeur est passible de sanctions.

Article 2

RÉDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail doit être écrit, faire référence à la présente convention collective nationale et comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire dont un exemplaire est remis au salarié.

Le contrat de travail doit comporter au minimum les mentions suivantes :

- l'identité des parties,
- le lieu de travail
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la classification conventionnelle (*voir chapitre XII de la présente convention*)
- le montant de la rémunération et la périodicité
- la durée et l'horaire du travail ;
- la durée de période d'essai.
- le début du contrat,
- la mention de la convention collective applicable
- l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

Les signataires rappellent aux entreprises que certaines mentions conventionnelles doivent obligatoirement figurer sur la fiche de paie du salarié, notamment le nom de la convention collective applicable (Convention Collective Nationale Commerces de Détail Non Alimentaires), la qualification et le niveau conventionnel défini par la grille de classification (voir grille de classification en annexe du chapitre XII «classifications»). Il est conseillé aux entreprises de faire figurer sur le bulletin de paie le numéro d'identification administrative de la convention : IDCC 1517.

Article 3

PÉRIODE D'ESSAI

(durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)

- **3.1 Durée de la Période d'essai**

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

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

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

- **2 mois** pour les salariés classés aux niveaux 1 à 5
- **3 mois** pour les salariés classés au niveau 6
- **4 mois** pour les salariés classés aux niveaux 7, 8 et 9.

● **3.2 Renouvellement de la période d'essai**

A partir du niveau 2, la période d'essai initiale peut être renouvelée avec l'accord des parties. L'accord du salarié doit être exprès et non équivoque.

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

Niveaux 2 à 5 (Employé)

- **1 mois** soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 3 mois

Niveau 6 (Agent de maîtrise)

- **1 mois** soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 4 mois

Niveaux 7 à 9 (cadres)

- **2 mois** soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 6 mois

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Niveau	Période d'essai initiale	Renouvellement
Niveau 1	2 mois	
Niveau 2	2 mois	1 mois
Niveau 3	2 mois	1 mois
Niveau 4	2 mois	1 mois
Niveau 5	2 mois	1 mois
Niveau 6	3 mois	1 mois
Niveau 7	4 mois	2 mois
Niveau 8	4 mois	2 mois
Niveau 9	4 mois	2 mois

● **3.3 Rupture de la période d'essai renouvelée ou non : délai de prévenance**

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

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

Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

● 3.5 Rupture à l'initiative du salarié

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

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

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

Article 4

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

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

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

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

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

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) d'absence ;
- b) de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) de suspension de son contrat de travail ;

- d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

● 4.2. *Indemnité de fin de contrat à durée déterminée*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue jusqu'au terme du contrat est due au salarié, sauf dans le cas suivants prévus notamment par les dispositions de l'article L 1243-10 du Code du Travail :

- emploi saisonnier,
- contrat conclu dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle,
- contrat conclu avec un jeune dans ses vacances scolaires
- refus d'un salarié d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Article 5

EMBAUCHE À L'ISSUE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

Article 6

EMBAUCHE À L'ISSUE D'AUTRES STAGES

A l'exception des stages d'une durée au moins égale à 6 mois (en un ou plusieurs stages durant l'année scolaire ou universitaire dans l'entreprise) pour lesquels l'embauche sera immédiate et sans période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études (hors contrat de professionnalisation - cf article 5 supra), la période de stage doit être déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Article 7

CLAUSE DE SAUVEGARDE

Ces dispositions s'appliquent sauf dispositions plus favorables pour le salarié prévues par un accord d'entreprise ou le contrat de travail.

CHAPITRE VI

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Préavis
- Licenciement individuel
- Licenciement individuel pour motif économique
- Rupture conventionnelle
- Indemnisation conventionnelle du licenciement
- Départ à la retraite à l'initiative du salarié
- Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite
- Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
- Indemnisation minimum de mise à la retraite

Article 1

PRÉAVIS

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

QUALIFICATION du salarié	MODE DE RUPTURE	
	<ul style="list-style-type: none">• Démission quelle que soit la durée de présence• Licenciement avant 2 ans d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none">• Départ à la retraite• Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveaux 1,2,3,4,5.	1 mois	2 mois
Niveau 6	2 mois	2 mois
Niveaux 7,8,9	3 mois	3 mois

- En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir tout ou partie de son préavis. Dans ce cas le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué, sauf accord contraire entre les parties.
- En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis doit lui verser une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

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

Article 2

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

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

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier.

Article 3

LICENCIEMENT INDIVIDUEL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Il est rappelé en cas de licenciement pour motif économique, que les entreprises doivent se conformer à la procédure fixée par les dispositions législatives et réglementaires en fonction de l'effectif salarié et notamment :

- le reclassement du salarié ;
- l'ordre des licenciements ;
- la convocation du salarié à un entretien préalable avant toute décision ;
- la notification du licenciement ;
- l'information de la DIRECCTE ;
- le préavis

Article 4

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les parties peuvent convenir d'une rupture conventionnelle selon les dispositions des articles L. 1137-11 et suivants du code du travail.

Article 5

INDEMNISATION CONVENTIONNELLE DU LICENCIEMENT

Tout salarié licencié, que le motif du licenciement soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou pour motif économique, perçoit après un an d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (à l'expiration du préavis)

Le montant minimum de l'indemnité est fixé à **1/5e mois de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15e de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.**

Selon l'ancienneté du salarié licencié	Indemnité de licenciement Après un an d'ancienneté (date de fin de contrat)
1 an	1/5e de mois
2 ans	1/5e de mois x 2 (0,4)
3 ans	1/5e de mois x 3 (0,6)
5 ans	1/5e de mois x 5 - Soit 1 mois de salaire
7 ans	1/5e de mois x 7 (1,4)
Jusqu'à 10 ans	1/5e de mois x 10 - soit 2 mois de salaire
15 ans	[1/5e de mois x 15] + [2/15e de mois x 5] soit 3,666
20 ans	[1/5e de mois x 20] + [2/15e de mois x 10] soit 5,333 mois de salaire

Article 6

DÉPART À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

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

Le salarié dont le droit à pension de retraite est ouvert à taux plein en application des dispositions législatives et réglementaires peut être mis à la retraite sur décision de l'employeur sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires (*voir article 8 infra*)

Article 7

INDEMNISATION CONVENTIONNELLE DU DÉPART À LA RETRAITE

Révisé par avenant du 24 mai 2013

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

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

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

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

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

Article 8

DÉPART À LA RETRAITE À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR (MISE À LA RETRAITE)

L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans et jusqu'au 70^{ème} anniversaire de l'intéressé sans avoir au préalable respecter les conditions suivantes :

- L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date anniversaire (65e, 66e, 67, 68e et 69e anniversaire), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir.
- Le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition.
- En cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, à chaque anniversaire entre 65 et 70 ans, jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 70 ans.

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

Article 9

INDEMNISATION MINIMUM DE MISE À LA RETRAITE

Avant 70 ans, l'indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 du présent chapitre ou l'indemnité légale si elle est plus favorable.

A partir de 70 ans, l'employeur peut alors décider unilatéralement une mise à la retraite, dans ce cas, le salarié a droit à l'indemnité de mise à la retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 5 du présent chapitre ou à l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable.

CHAPITRE VII

MALADIE ACCIDENT DU TRAVAIL MALADIE PROFESSIONNELLE MATERNITÉ

- Maladie du salarié - Garantie de rémunération
- Maladie professionnelle - Accident du travail
Garantie de rémunération
- Dispositions relatives à la maternité

Article 1

MALADIE DU SALARIÉ - Garantie de rémunération

En cas d'absence pour maladie ou accident, médicalement prescrit et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficiaire, à partir du 8^e jour d'absence calendaires, de l'indemnisation suivante :

- 90 % de sa rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale et des régimes complémentaire de prévoyance, pendant les 30 premiers jours calendaires,
- 70 % de cette même rémunération, déduction faite également des versements de sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, pendant les 30 jours calendaires suivants.

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

Exemple: si le salarié a entre 1 et 5 ans d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis 70 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants

- à partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :
- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté,
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté,
-
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

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

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

Article 2

ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE - Garantie de rémunération

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

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence à l'exclusion des accidents du trajet dont la franchise sera la même que celle prévue à l'article 1.

Article 3

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA MATERNITÉ

La durée du congé maternité est régie par la législation en vigueur, et en particulier par l'article L1225-1 du code du travail.

- **3.1. Diminution du temps de travail**
- A partir du début du 5^e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an de présence sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin ou à partir 1/4 d'heure plus tôt

le soir, la durée ne pouvant excéder 1/4 d'heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

- A partir du 6^e mois de grossesse, la salarié qui a plus de 1 an de présence sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin et à partir 1/4 plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/2 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

Avec l'accord des parties, ces 2 fractions d'heure pourront être groupées soit le matin, soit le soir, sans pouvoir excéder 1/2 heure.

- **3.2. Allaitement**

En application des dispositions de l'article L.1225-30 du code du travail, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Ces heures ne sont pas rémunérées.

- **3.3 Visites prénatales obligatoires**

Sous réserve d'en informer l'employeur 1 semaine à l'avance, les visites prénatales obligatoires prises sur le temps du travail n'entraîneront aucune diminution de salaire dans la limite maximale de 1/2 journée sur présentation d'un justificatif.

CHAPITRE VIII

CONGÉS DU SALARIÉ

- Congés payés
- Congés pour événements familiaux
- Congé pour enfant malade
- Congé parental
- Jours fériés

Article 1

CONGÉS PAYÉS

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

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

A partir de 15 ans de présence, des congés supplémentaires seront accordés en fonction de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence telle qu'elle est fixée pour les congés annuels légaux :

- 5 semaines de congés payés + 1 jour ouvré pour 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 semaines de congés payés + 2 jours ouvrés pour 20 ans de présence dans l'entreprise;
- 5 semaines de congés payés + 3 jours ouvrés pour 25 ans de présence dans l'entreprise;
- 5 semaines de congés payés + 4 jours ouvrés pour 30 ans de présence dans l'entreprise;

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

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

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacte civile de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané égal au minimum à deux semaines, sous réserve des droits à congés acquis par chacun des salariés concernés.

Article 2

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

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

- **mariage du salarié** : 4 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- **mariage d'un enfant** : 1 jour ouvré + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- **mariage d'un frère ou d'une sœur** : 1 jour ouvré ;
- **décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS** : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté
- **décès d'un enfant** : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- **décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur** : 1 jour ouvré + 1 jour ouvré après 1 an d'ancienneté ;
- **décès du grand-père, de la grand-mère** : 1 jour ouvré ;
- **naissance ou adoption d'un enfant** : 3 jours ouvrés sont accordés au père pour chaque naissance survenue au foyer ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité. Les modalités de prise de ce congé seront réglées conformément aux dispositions du Code du Travail. Le congé de naissance ne se cumule pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité sauf lorsque le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité.

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

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

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

Article 3

CONGÉ POUR ENFANT MALADE

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

- 3 jours par an au maximum en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge
- 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Dans ce cadre, **par salarié et par année civile**, seuls 2 jours de congé seront rémunérés par l'employeur.

Article 4

CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est régi par les lois et règlements en vigueur.

Article 5

JOURS FÉRIÉS

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

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

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

CHAPITRE IX

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

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

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

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

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

Article 1

DÉFINITION ET CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Définitions :

- a) On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.
- b) On entend par circonstances exceptionnelles des événements liés tant à l'environnement de l'entreprise qu'à celui du ou des salariés. Il s'agit de :
- surcroît d'activité pour pallier les absences non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du personnel ;
 - cas de force majeure.

Le salarié pourra refuser toute modification pour impérieuses nécessités familiales.

Condition de mise en place :

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

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

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

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

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le Code du travail et notamment l'article L 3123-14 et le chapitre 5 de la convention collective.

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

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

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

Article 2

RÉMUNÉRATION MINIMALE

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

Article 3

DURÉE DU TRAVAIL

● Article 3.1 - Durée minimum du travail

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

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

- Aide Etalagiste niv.2
- Employé de Vente niv.2

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

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

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

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

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

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

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

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

● **Article 3.2 - répartition des heures et garanties de mise en œuvre**

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

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

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

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

● **Article 3.3 - Heures complémentaires**

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

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

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

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

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

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

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

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

● **3.4 – Augmentation temporaire du temps de travail par avenant**

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

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

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

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

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

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

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

Article 4

PRIORITÉ D'ACCÈS AUX EMPLOIS À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL

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

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

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

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

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

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

Article 5

TRANSFORMATION D'UN TEMPS PLEIN EN TEMPS PARTIEL CHOISI

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

Conditions de mise en place

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

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

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

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

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

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

Article 6

TEMPS PARTIEL CHOISI POUR LES BESOINS DE LA VIE FAMILIALE

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE X

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

- Définition
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Rapport sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche
- Portée des dispositions du chapitre

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés et mutilés et notamment les dispositions de l'article L 2261-22 du Code du Travail.

Article 1

DÉFINITION DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

«Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.» (article L5213-1 du code du travail)

Article 2

RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

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

Cette reconnaissance relève de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie.

Les signataires encouragent vivement les salariés à informer leur employeur de la reconnaissance éventuelle de travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se voir appliquer l'ensemble des dispositions dont ils bénéficient à ce titre et profiter de l'égalité des droits et des chances dans le monde du travail.

Article 3

OBLIGATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout employeur employant 20 personnes et plus, est tenu d'avoir dans son effectif, au moins 6% de personnes handicapées.

Les signataires rappellent aux entreprises de 20 salariés que, conformément aux dispositions légales, elles seront soumises à une pénalité si pendant une période supérieure à 3 ans, après la déclaration annuelle précédente :

- elles n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- ou elles n'auront passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé
- ou elles n'auront appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés,

Par ailleurs, ils rappellent que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

Les travailleurs handicapés sont considérés comme «public prioritaire».

Afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans la branche des commerces de détail non alimentaires, les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article 6 du chapitre 1 de la présente convention nationale en matière d'égalité de traitement et de non discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le handicap ne préjugant pas des compétences d'un candidat à un emploi et l'égalité de salaire ;
- recourir à l'emploi direct de personnes handicapées qui permet notamment de respecter l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l'égalité des salariés handicapés dans l'accès à la promotion professionnelle, l'entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d'en faire le bilan ;
- Mettre en œuvre l'évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et à défaut les délégués du personnel, par tout aménagement qui seraient de nature à garantir le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi.

Afin de favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle, les entreprises de la branche doivent s'engager à :

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

Article 4

RAPPORT SUR LA SITUATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA BRANCHE

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

Pour se faire, le rapport de branche devra tous les 3 ans dresser un rapport sur la situation de ces personnels dans les entreprises concernées, rapport qui sera soumis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Les signataires encouragent vivement :

- les entreprises occupant moins de 20 salariés à s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition de l'emploi est compatible avec la nature du handicap,
- toutes les entreprises de la branche à recourir aux Entreprises Adaptées et aux Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Article 5

PORTÉE DES DISPOSITIONS DU CHAPITRE X

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

CHAPITRE XI

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

Modifié par accord du 13 avril 2017

- Préambule
- Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications de la branche, Commission et Section paritaire de la branche
- Plan de formation de l'entreprise
- Contrat et période de professionnalisation
- Compte Personnel de Formation (CPF)
- Entretien professionnel
- Bilan de compétences (BC)
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle
- Dispositions diverses

Article 1

PRÉAMBULE

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

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

- Elle réoriente les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi, les salariés les moins qualifiés, les jeunes en alternance, les salariés des petites entreprises dont la branche du CDNA en compte près de 95 % dans ses effectifs.
- Elle crée le Compte Personnel de Formation qui suivra chaque individu tout au long de sa vie professionnelle et doit être intégré dans la politique de formation de toutes les entreprises quelle que soit leur effectif.
- Elle assure transparence et simplicité pour les entreprises, avec une contribution unique selon que l'effectif est inférieur ou non à 11 salariés.
- Elle supprime l'obligation légale et fiscale de dépenser au profit d'une obligation de former consacrant ainsi la formation comme un investissement des entreprises plutôt qu'une charge dans le cadre du dialogue social. La suppression de la déclaration de l'entreprise est remplacée par une déclaration relative aux modalités d'accès à la formation des salariés conformément à l'article L.6331-32 du code du travail.
- Elle permet aux branches, par accord collectif, de gérer des contributions conventionnelles en dehors du cadre légal.
- Enfin, elle élargit la mission de l'OPCA désigné et ses capacités d'intervention pour mieux accompagner les actions d'intérêt général et les politiques de la branche ou d'entreprises

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

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

- d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
Ces obligations sont principalement mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.
- de favoriser l'insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ou définis par la branche,
- de favoriser l'acquisition d'un niveau de compétences permettant d'assurer l'emploi et le transfert de compétences du salarié afin d'occuper un emploi dans l'entreprise ou dans une des entreprises de la branche,
- de faciliter l'insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- de faciliter l'accès des salariés au socle de compétences professionnelles défini par le Décret n° 2015-172 du 13 février 2015 qui comprend :
 - La communication en français ;
 - L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;

- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ;
- Auquel peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

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

- à l'initiative de l'employeur :
 - dans le cadre du plan de formation
 - dans le cadre de la période de professionnalisation
- à l'initiative du salarié :
 - dans le cadre du congé de formation - (C.I.F.)
 - dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF)

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie notamment par l'entretien professionnel, le passeport formation, le Compte Personnel de Formation, le Bilan de Compétence, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), dont ils retrouveront les principales dispositions dans cet accord.

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

TITRE 1

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS, COMMISSION ET SECTION PARITAIRE DE LA BRANCHE

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

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

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) de la Branche du Commerce de Détail non Alimentaire constitue le Comité de Pilotage paritaire de l'Observatoire prospectif du commerce.

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce de Détail non alimentaire a notamment pour missions, à la demande de la CPNEFP :

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

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

Article 3 - Commission et Section Paritaires dans la branche

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) définit les orientations politiques en vue de leur mise en œuvre par la Section Professionnelle Paritaire (SPP), placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche.

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

Les modalités de fonctionnement des différentes Commission Paritaires sont définies à l'article 7 du chapitre I - CLAUSES GENERALES de la Convention Collective.

TITRE II

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Article 4 - Définition et modalités des actions de formation

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

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

- 1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- 2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- 3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

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

Article 5 - Catégorie des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'actions :

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

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

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

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

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

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

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

Ces engagements portent :

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

a) Déroulement pendant le temps de travail

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

b) Déroulement hors du temps de travail

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

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

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

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

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

TITRE III

CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

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

- 1° soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L 335-6 du code de l'éducation (RNCP) ;
- 2° soit inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations créé par la loi du 24 novembre 2009
- 3° soit inscrite sur la liste Compte Personnel de Formation de la Branche CDNA, disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr>
- 4° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- 5° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;

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

Sous-titre 1

MODALITÉS D'APPLICATION

COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS

Article 6 - Nombre de salariés en formation

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

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

Article 7 - Financement et prise en charge

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

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

Les forfaits horaires définis par la branche peuvent faire l'objet d'une modulation par la Section Paritaire Professionnelle de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné au regard de la préservation des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

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

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

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

Article 8 - Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

Le tuteur a pour mission :

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

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de deux personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

Article 9 - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et, dans ce cas, se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau 1 de la Convention collective nationale des Commerces de Détail Non Alimentaires.

Sous-titre 2

MODALITÉS RELATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 10 - Définition du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L 6314-1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1. soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L 335-6 du code de l'éducation
2. soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche
3. soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Article 11 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : Revenu de Solidarité Active (RSA) Allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés(AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Article 12 - Durée et modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

a) Contrat à durée déterminée

- si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée - dans ce cas le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié - ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

- si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

Conformément à l'article L.6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et notamment :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite
- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale
- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 10 l'exige
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validés un second cycle de l'enseignement secondaire (niveau terminale) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige.
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge.
- Pour les bénéficiaires de minima sociaux tels que le Revenu de Solidarité Active (RSA) Allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés(AAH)
- Pour les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI).

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires. Les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an peuvent bénéficier d'un financement majoré de leur formation et du tutorat.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation. (voir Titre III - sous-titre 1 Modalités d'applications communes aux deux dispositifs : article 8 - Tutorat)

12.1 - Acquisition des savoir-faire

Le contrat de professionnalisation pourra comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention devra être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

12.2 - Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- Si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat
- Si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 13 - Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

➤ Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée **en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau 1 ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur**, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

Niveau de qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année
Inférieur au Bac professionnel	55 %	65 %	70 %	80 %
Au moins égal au Bac professionnel (2)	65 %	75 %	80 %	90 %

(1) en % du salaire minimum conventionnel du niveau 1 en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur
 (2) ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau

➤ Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ni au salaire minimum de croissance.

Pour la 2^{ème} année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre 3

MODALITÉS RELATIVES À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

En cohérence avec l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de professionnalisation doivent être définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 14 - Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter son évolution professionnelle ou préserver son emploi au sein de l'entreprise ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

Les qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au 1^{er} paragraphe de l'article 10 du présent accord sont :

1. soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
2. soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche,
3. soit ouvrent droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche
4. soit permettent l'accès à une certification inscrite à inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNC),
5. soit inscrite sur la liste Compte Personnel de Formation de la Branche CDNA disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini notamment par le décret du 13 février 2015.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du Code du Travail.

Article 15 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée, ainsi qu'aux salariés en contrat d'insertion dans l'emploi conclus avec des organismes ou entreprises d'insertion par l'activité économique.

Les entreprises de la branche sont invitées à prendre contact avec l'OPCA désigné pour connaître les décisions prises par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la Branche de la branche qui définira, le cas échéant, des publics prioritaires.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation. *(Voir Titre III - article 8 - Tutorat).*

Article 16 - Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 17 : Modalités de la période de professionnalisation

17.1 - Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail :

Les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail. La rémunération du salarié est maintenue.

Les signataires rappellent qu'il est possible d'articuler le Compte Personnel de Formation avec la période de professionnalisation.

17.2 - Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail :

Les actions de la période de professionnalisation peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :

- L'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- Le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

17.3 - Rémunération

Si la formation est réalisée à l'initiative du salarié, hors temps de travail, il peut mobiliser le Compte Personnel de Formation (CPF) ou le Congé individuel de formation (CIF). Aucune rémunération ou allocation n'est perçue dans ce cas.

Si la formation est suivie à l'initiative de l'employeur et que la formation est réalisée hors temps de travail, chaque heure effectuée donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Le montant de cette allocation s'ajoute à son salaire.

Un document retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées par le salarié et déterminant le montant de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

TITRE IV

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 18 - Ouverture du Compte Personnel de Formation

Conformément à la législation en vigueur, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à la date de son décès. A compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de certaines activités bénévoles ou de volontariat listées par le code du travail.

Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) qui gère l'ensemble des comptes personnels de formation dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Tout salarié travaillant à temps plein acquiert 24 heures par an jusqu'à un total de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V,
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle du temps annuel de travail, ou 1607 heures, avec un arrondi au nombre d'heures immédiatement supérieur si le résultat n'est pas entier (Article R6323-1 du code du travail).

Les heures acquises sur le compte de formation peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

Afin de faciliter l'information - orientation et l'élaboration de leur projet personnel, tout salarié a accès gratuitement au Conseil en Evolution Professionnelle dispensé dans les principaux réseaux de conseil en orientation et insertion, notamment Pôle Emploi, OPACIF, Missions locales, Cap Emploi, APEC et les organismes désignés par les régions.

18.1 - Information des salariés

Les entreprises n'ont pas d'obligation d'information annuelle des salariés du solde d'heures dans le cadre du CPF.

En revanche, elles ont l'obligation d'informer les salariés de la possibilité de recourir au CEP notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Article 19 - Formations éligibles

Pour les salariés relevant de la Convention Collective des Commerces de Détail Non Alimentaires, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- 1° La liste établie par la C.P.N.E.F.P de la branche (conventionnel) disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr> ou auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche CDNA, cette liste étant susceptible d'évoluer.
- 2° La liste élaborée par le C.O.P.A.N.E.F (national)
- 3° La liste élaborée par le C.O.P.A.R.E.F (régional) de la région de travail du salarié

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations non qualifiantes visant l'adaptation du salarié à son poste de travail ne sont pas accessibles via le compte personnel de formation. Le cas échéant, les entreprises mettent ces formations en place dans le cadre du plan de formation.

Article 20 - Mobilisation du Compte Personnel de Formation

Conformément à l'article L.6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé que par son titulaire ou avec son accord exprès. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord de son employeur dans les conditions prévues à l'article 21-1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 21-2.

Article 21 - Formalités

21-1 - Lorsque le salarié souhaite obtenir l'accord de son employeur

Lorsque le salarié veut effectuer une formation en mobilisant son CPF sur le temps de travail, il doit solliciter l'accord de son employeur. Il en est de même s'il souhaite associer à son CPF une

période de professionnalisation ou effectuer une formation sur la liste des formations prioritaires de la Branche.

Pour cela, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

En cas de réponse négative, elle doit être notifiée par écrit au salarié.

Conformément à l'article L.6323-17 du Code du Travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L.6323-13 du même code, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action

21-2 - Lorsque le salarié ne souhaite pas obtenir l'accord de son employeur

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail, il n'a pas à demander l'accord de son employeur.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L.6111-6 du Code du Travail ou prendre contact directement avec l'OPCA de la Branche, le FORCO.

Article 22 - Financement par l'OPCA

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L.6331-10 du Code du Travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA désigné par la branche finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

- Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre
- Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation
- La rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Article 23 - Abondement correctif du Compte Personnel de Formation (entreprise de 50 salariés et plus)

L'abondement correctif du CPF se déclenche dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mesure de justifier qu'au cours des six dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les deux ans, et qu'il a bénéficié d'au moins deux des 3 actions suivantes :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle ;
- Acquis des éléments de certifications, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (cf. article 23.3 du Titre V du Présent Accord)

Cet abondement est de 100 heures pour un salarié à temps complet, et 130 heures pour un salarié à temps partiel.

En vue d'assurer le suivi de ces heures par la Caisse des dépôts et consignations, les entreprises ayant un effectif supérieur 50 salariés ont l'obligation de transmettre à l'OPCA désigné par la branche la liste des salariés bénéficiant d'abondements correctifs et le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié est occupé à temps plein ou à temps partiel.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants du personnel devront être informés du nombre de bénéficiaires de l'abondement correctif, dans le cadre de l'état des lieux du parcours professionnel des salariés ainsi que le montant correspondant versé à l'OPCA, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Article 24 - Abondement du Compte Personnel de Formation

- a) Conformément à l'article L. 6323-4-II du code du travail, le salarié, lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNE est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, pourra demander un abondement en heures complémentaires. Ces heures peuvent être financées par : l'employeur ; Un OPCA ; Un OPACIF ; L'organisme qui gère le compte personnel de prévention de la pénibilité ; L'État ; Les régions ; Pôle emploi ; l'AGEFIPH.
- b) Conformément à l'article L.6323-14 et sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation soit insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte.
Les critères et les modalités de prise en charge sont déterminés par la Section Paritaire Professionnelle. Cet abondement est financé par l'OPCA désigné par la branche.
- c) Le Compte Personnel de Formation complète et s'articule avec tous les autres dispositifs de formation. Il pourra notamment être abondé par la période de professionnalisation. Les modalités et les taux de prise en charge sont définis par la Section Paritaire Professionnelle de la branche.
- d) L'entreprise peut décider de compléter le financement du Compte Personnel de Formation par le biais d'un abondement supplémentaire versé volontairement, notamment lorsqu'un salarié n'a pas le nombre d'heures nécessaires pour effectuer la formation envisagée ou parce que l'entreprise souhaite encourager la démarche de formation.

TITRE V

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conformément à l'article L.6315-1 du Code du Travail, cet entretien obligatoire remplace le bilan d'étape professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail.

Article 25 - Objectif et contenu de l'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder les compétences mises en œuvre par le salarié, les compétences acquises dans le cadre du travail actuel et passé ou dans le cadre d'activités bénévoles, l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'employeur doit informer le salarié, dès son embauche, des modalités de cet entretien.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il ne se confond pas avec l'entretien annuel. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Article 26 - Mise en Œuvre

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel se décline en deux types d'entretien organisés à des fréquences différentes tel que décrit ci-après :

26.1 - Un entretien tous les deux ans

L'employeur doit organiser au minimum tous les deux ans un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes de développements possibles en matière de compétences et de formations.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due :

- à un congé de maternité,
- à un congé parental à temps plein ou partiel,
- à un congé d'adoption,
- à un congé de soutien familial,
- à un congé sabbatique,
- à une période de mobilité volontaire sécurisée,
- à un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- à un mandat syndical.

L'entretien professionnel doit systématiquement donner lieu à un écrit dont une copie est remise au salarié.

Un exemple de questionnaire est mis à la disposition des entreprises par les organisations signataires ou sur www.travail-emploi.gouv.fr.

26.2 - Bilan de parcours professionnel tous les six ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel obligatoire avec l'employeur permet au salarié de faire un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années de l'entretien professionnel tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

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 (VAE) ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

26.3 - Entreprises d'au moins cinquante salariés

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus mentionnées, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 soit :

- 100 heures s'il travaille à temps plein
- 130 heures s'il travaille à temps partiel.

Cette situation donne lieu au versement d'une somme forfaitaire par heure d'abondement à l'OPCA de branche. (L.6323-13 CT)

Enfin, le salarié peut demander à suivre l'action de son choix sur son temps de travail.

Les instances de représentation du personnel peuvent alerter l'employeur en cas de manquement.

TITRE VI **BILAN DE COMPÉTENCES**

Article 27 - Objectif du bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise. Les heures du CPF peuvent également être mobilisées pour réaliser un bilan de compétence.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences ou du CPF).

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers sauf accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires et notamment les articles L 6313-1, L 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du Code du travail.

TITRE VII

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Article 28 - Objectif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Seules les certifications, enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la VAE. Pour le (ou les) certificats de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche, une inscription à ce répertoire sera demandée.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

28.1 - Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 1 an d'expérience continue ou non, qu'elle soit salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau de formation V de l'Education Nationale (BEP ou CAP), les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel sont prises en compte dans la durée minimum d'activité.

L'expérience doit être en rapport avec la certification visée.

L'employeur peut également décider d'inscrire dans un plan de formation une ou plusieurs actions de VAE pour un salarié ou agent.

28.2 - Prise en charge de la VAE

Les frais suivants sont imputables au titre de la formation professionnelle :

- l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation (voir article 28.4 du présent accord).
- les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la qualification professionnelle reconnue.

- la rémunération versée au salarié, dans la limite de 24 heures, pour les entreprises de 10 salariés et plus.
- Une action VAE peut être accessible dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur ou qu'il a donné son accord, la démarche peut être financée dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise.

28.3 - Le congé VAE

Un congé de VAE permet au salarié de s'absenter sur son temps de travail soit pour participer aux épreuves de VAE, soit pour bénéficier d'un accompagnement.

Toute personne justifiant d'une expérience professionnelle de 1 an peut demander à son employeur un congé pour préparer la validation ou participer aux épreuves de validation.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

Les salariés employés en CDD doivent justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années.

Si la VAE est effectuée au titre d'un congé pour VAE, l'OPACIF prend en charge une partie des coûts liés à la validation et à l'accompagnement, ainsi que la rémunération du salarié (dans la limite de 24 heures) si la VAE se déroule pendant le temps de travail.

Si l'accompagnement est réalisé dans le cadre du Compte personnel de formation, le congé de VAE peut être pris en charge par l'OPCA de la branche.

28.4 - Accompagnement à la VAE

Conformément à l'article Art. L.6423-1 du Code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable a le droit de bénéficier d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury.

Cet accompagnement à la VAE est réalisé en fonction des besoins du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification et sous réserve des règles de prise en charge définies par l'OPCA compétent, les régions ou Pôle Emploi.

28.5 - Prise en charge des actions d'accompagnement à la VAE

Les frais relatifs à l'accompagnement de la préparation à la VAE peuvent être pris en charge dans le cadre :

- du Plan de formation de l'entreprise (lorsque la VAE est à l'initiative de l'employeur) ;
- de son Compte personnel de formation (CPF) ;
- du congé VAE.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 29 - Contribution unique de financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution unique des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise, collectée par un seul organisme, l'OPCA désigné par la branche.

Les versements au titre de la contribution unique pour la formation sont mutualisés au sein de la branche. Ils permettent à l'OPCA désigné de financer les différents outils et dispositifs mis en place pour améliorer la formation professionnelle.

Les signataires de l'accord rappellent que les entreprises peuvent verser volontairement une contribution complémentaire à l'OPCA désigné par la branche ayant pour objet le développement de la formation.

29.1 - Entreprises de moins de 11 salariés

La totalité de la contribution légale unique est **obligatoirement** versée à l'OPCA désigné par la branche, soit :

- o **0.55% de la masse salariale annuelle brute répartis** à hauteur de :
 - 0.15% au titre des contrats et périodes de professionnalisation,
 - 0.40% au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation.

29.2 - Entreprises de 11 salariés ou plus

La contribution légale unique des entreprises de 10 salariés et plus est fixée à 1 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

29.3 - Tableau de répartition de la contribution selon l'effectif salarié

Effectif de l'entreprise	de 1 à 10 salariés	de 11 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %	-
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Compte personnel de formation	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %

TITRE IX DISPOSITIONS DIVERSES

Article 30 - Dispositions concernant les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et les Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI)

Le taux de prise en charge par l'OPCA désigné des CQP et CQPI est défini par accord de branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître le taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en œuvre de l'action.

Concernant le certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé Jeux et Jouets » (CQP Jeux Jouets), les dispositions du présent article se substituent aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à sa création.

30.1 - Prise en charge des frais de transport et d'hébergement pour les salariés participant à une action CQP ou CQPI

Les frais couvrant l'hébergement et le transport des salariés participant à une action CQP ou CQPI peuvent être avancés par l'employeur, sur demande du salarié.

Article 31 - Prise en charge des frais du Jury dans le cadre des Certificats de Qualification Professionnelle ou Interbranches validés par la branche

Afin d'accompagner la politique de développement des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et Interprofessionnelle (CQPI) dans la branche, les parties signataires conviennent que les dépenses afférentes aux frais de fonctionnement des jurys des CQP ou CQPI validés - où qui viendraient à être validés par la branche - et qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, seront pris en charge dans les conditions définies ci-après :

31.1 - Conditions relatives au CQP ou au CQPI

- Certificat de Qualification Professionnelle crée et validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité couverts par la présente convention collective nationale,
- Certification de Qualification Interprofessionnelle et module supplémentaire validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité

et :

- inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et/ou figurant sur la liste CPF de la branche
- ou reconnu par la Convention Collective Nationale IDCC 1517

Ces frais seront pris en charge y compris pour les participants au Jury d'un CQP ou CQPI délivré dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

31.2 - Imputabilité des frais pris en charge :

Lorsqu'un salarié d'une entreprise de la branche est amené à participer au Jury des CQP ou CQPI, les frais seront pris en charge selon les modalités ci-après :

a) Par l'OPCA désigné par la branche sous réserve de ses équilibre financiers :

- les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leur mission au sein du jury ;

b) Par les organisations patronales qui les auront désignées

L'entreprise du salarié participant pourra demander auprès de l'organisation patronale de son ressort d'activité le remboursement des :

- salaires et charges des participants au jury dans les limites du minima conventionnel de leur niveau hiérarchique en vigueur au 1er janvier de l'année du Jury et dans les limites d'un plafond de 14 heures par session d'examen.

c) Par l'Association Paritaire des Commerces de Détail Non Alimentaires (APCDNA) :

- les frais de déplacement et d'hébergement, selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'Association.

Article 32 - Consultation des Institutions Représentatives du Personnel (IRP)

Conformément à la législation en vigueur, les signataires rappellent que le Comité d'Entreprise est consulté annuellement sur les trois grands sujets suivant :

- les orientations stratégiques de l'entreprise : Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle.
- la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : cette consultation inclut le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, et les conditions d'accueil en stage.

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités conformes à la législation en vigueur.

Les signataires rappellent que conformément à la législation en vigueur, un accord d'entreprise peut être négocié afin d'élaborer et mettre en œuvre un plan de formation triennal, mais aussi de modifier le calendrier réglementaire des deux réunions de consultation sur le plan de formation.

Article 33 - Egalité professionnelle

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises, conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective, qu'elles doivent :

- veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes y compris par la formation.

En conséquence cet accord s'applique sans distinction de sexe pour toutes les catégories de personnel.

Article 34 - Portée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions sauf dispositions plus favorables.

Article 35 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

Article 36 - Commission de suivi

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou suite à l'impact constaté de ces mesures sur la pérennité des entreprises et des emplois qu'elles représentent dans la branche, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences.

Chaque année, les partenaires sociaux demanderont à l'OPCA un bilan complémentaire portant notamment sur l'utilisation des fonds par les TPE de la branche dans le cadre du plan de formation. La commission de suivi appréciera la réalité des besoins des entreprises, et engagera à cette occasion des réflexions sur les investissements nécessaires en matière de formation dans la branche, et les axes prioritaires de formation.

CHAPITRE XII

CLASSIFICATIONS

Les dispositions du présent chapitre intègrent les dispositions de l'Accord du 5 juin 2008

- Présentation de la classification conventionnelle
- Système des critères classants
- «Emplois-Repères»
- Seuil d'affiliation au régime des «Cadres»
- Rémunération minimale
- Reconnaissance de la formation
- Révision de la classification
- Grilles de classifications des emplois

Article 1

PRÉSENTATION DE LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

Les partenaires sociaux rappellent que la classification a cinq fonctions essentielles :

- Fonction d'identification des contenus du travail et des métiers pour mieux prendre en compte leur évolution
- Fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle et à justifier les écarts entre les différentes situations de travail
- Fonction salariale afin d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux correspondant à cette hiérarchie
- Fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle
- Fonction de régulation du marché du travail en facilitant grâce à cet instrument unique la mobilité professionnelle dans les divers métiers et entreprises de la branche la progression de carrière et en permettant l'égalité professionnelle.

Le système de classification conventionnelle intègre un système mixte fondé sur des critères définis de façon rigoureuse et objective comportant un nombre significatif d'emplois-repères assorti de «niveau de classement» permettant de concrétiser les écarts hiérarchiques.

Les partenaires sociaux ont choisi cette méthode en tenant compte des spécificités de la branche : le commerce de détail non alimentaire qui regroupe au moins dix activités économiques différentes. Cette classification est applicable à tout type d'entreprise, d'établissement et à tout type de fonction. Elle repose sur l'utilisation de critères classants qui permettent d'analyser les fonctions indépendamment de la personnalité d'un salarié et de toute appellation d'emploi utilisée dans l'entreprise.

a) Notion de critères classants

Chaque niveau hiérarchique repose sur des critères explicites (compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle).

Pour les emplois non répertoriés dans les emplois-repères, le classement effectif des postes est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qualification nécessaire à l'emploi en fonction des éléments déterminés par la branche (voir article 3 - «Emplois-repères»).

b) Emplois-repères

Les emplois-repères illustrent concrètement des emplois de la branche. Ils sont destinés à faciliter la mise en œuvre du classement dans les entreprises.

Le système de classement peut être ainsi utilisé dans toutes les filières de l'entreprise.

La nouvelle classification doit encourager la progression personnelle du salarié et son évolution professionnelle dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche. Elle doit permettre la reconnaissance de l'engagement du salarié dans l'exercice de son métier au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de la classification et sur l'obligation de l'appliquer dans l'entreprise :

- la classification doit faire le lien entre le niveau de qualification nécessaire à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise. Ainsi la classification assure la relation avec la rémunération et permet

d'appliquer le principe selon lequel toute progression de niveau de classification est associée à une progression de la rémunération.

- la classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de paie (emploi, niveau)
- la classification des emplois est aussi un élément qui permet à la branche d'élaborer le rapport annuel présentant la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes et les indicateurs propres aux secteurs d'activité couverts (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rapport permet la négociation en toute connaissance de cause et favorise ainsi la négociation dans la branche.

c) Hiérarchie de la grille des emplois

La classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en neuf niveaux qui peuvent être ventilés en :

➤ **4 FILIÈRES** selon l'importance de l'entreprise :

1. FILIÈRE COMMERCIALE

2. FILIÈRE ADMINISTRATIVE

3. FILIÈRE SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE

4. FILIÈRE ATELIER

➤ Une répartition **en neuf niveaux** de qualification ainsi définie :

- les emplois d'«**ouvriers et d'employés**» sont classés en 5 niveaux de qualification
- une catégorie intermédiaire «**Agent de maîtrise**» est créée au niveau 6
- Les «**cadres**» sont classés en **3 niveaux** de qualification, **niveaux 7, 8 et 9**.

Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendante de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification.

Ainsi pour la détermination du niveau de qualification des emplois, les employeurs doivent se référer à la grille des critères-classants et aux emplois-repères.

En fonction de la structure de l'entreprise ou de l'établissement, le système permet la promotion au niveau supérieur de la filière et le passage d'une filière à l'autre notamment par la formation, acquisition de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

Article 2

SYSTÈME DES CRITÈRES CLASSANTS

Les critères classants sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer. Ainsi qu'il est précisé à l'article 3, les employeurs doivent se référer aux critères classants qui viennent en appui des emplois-repères.

- **2.1 Définition des critères retenus**

Quatre critères classants ont été retenus : compétences/connaissances – complexité du poste/multiactivité – autonomie/responsabilité – communication et dimension relationnelle

a) *Compétence et Connaissances*

La compétence est un critère qui tient compte de la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Les **Connaissances** sont déterminées par :

- soit par un niveau d'Education Nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi
- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, un titre professionnel ou technique ou un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.)
- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par expérience professionnelle
- soit par la formation continue
- soit par la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) selon les dispositions légales et réglementaires dispensée par les organismes agréés

b) *Complexité du poste et multiactivité*

La **complexité du poste** se définit selon le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les réflexions à mener et les objectifs communs à atteindre.

La **multiactivité** est une richesse pour les salariés et les entreprises du Commerce de Détail Non Alimentaire. Elle se caractérise par la faculté soit d'assurer de façon habituelle plusieurs fonctions de nature différente au sein d'une même filière ou dans le cadre d'une même spécialité.

La multiactivité exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis.

Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer *occasionnellement* une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau.

c) *Autonomie et Responsabilité*

L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue selon :

- la nécessité, la fréquence, l'étendue et la distance du contrôle
- le degré d'autonomie que requiert l'emploi
- les missions spécifiques confiées
- le degré de délégation pour l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de signature...
- la contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou externes

L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées

La responsabilité est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions internes et externes à celle-ci (clients, fournisseurs...)

d) *Communication et dimension relationnelle*

Ce critère concerne l'exigence de contact nécessaire à l'exercice de la fonction selon le niveau hiérarchique dans la situation relationnelle avec les acteurs externes de l'entreprise.

Selon le niveau, la dimension relationnelle s'analyse comme l'aptitude à s'insérer dans la vie de l'entreprise, à coopérer, participer au sein d'une équipe, ou animer une équipe afin de répondre aux besoins de la clientèle.

- *2.2 Présentation de la grille*

La grille reprend horizontalement les quatre critères classants et verticalement les compétences qu'elle requiert :

- > 5 niveaux pour les employés et ouvriers
- > 1 niveau pour les agents de maîtrise
- > 3 niveaux pour les cadres

Selon la structure et l'importance de l'entreprise, les emplois sont ventilés en **4 FILIÈRES** :

- 1. FILIÈRE COMMERCIALE**
- 2. FILIÈRE ADMINISTRATIVE**
- 3. FILIÈRE SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE**
- 4. FILIÈRE ATELIER**

Les critères classants revêtent la même importance. Verticalement la grille présente la graduation de valeur des critères classants selon les niveaux.

La lecture horizontale de la grille permet d'apprécier les exigences minimales auxquelles un emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé.

A chaque niveau correspond une liste non exhaustive d'«emplois-repères» (voir grille «classifications des emplois») annexée au présent chapitre.

L'application du niveau détermine la rémunération minimale mensuelle de base garantie à chaque salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise garantie à chaque salarié.

Article 3

«EMPLOIS-REPÈRES»

Les emplois-repères ne représentent nullement une liste exhaustive des emplois et de leur évolution dans les différents métiers couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale. Ils ont été jugés significatifs et donc «repères» pour deux raisons :

- ils sont présents dans de nombreuses entreprises
- ils concernent le plus grand nombre de salariés

Ainsi qu'il est précisé à l'article 1b, les employeurs doivent se référer aux emplois-repères.

Ces emplois-repères figurent en annexe du présent chapitre. Dans le cas où l'emploi ne serait pas référencé dans les emplois-repères, les critères classants permettent de déterminer le niveau de l'emploi occupé.

En cas d'appellation d'emploi dans une langue étrangère, le contrat de travail et la fiche de paie mentionneront la correspondance en langue française.

Article 4

RÉMUNÉRATION MINIMALE MENSUELLE

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

L'employeur doit tenir compte des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié.

Article 5

AFFILIATION AU RÉGIME DES CADRES (AGIRC)

Les parties signataires entendent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 aux niveaux 7 (cadre) , 8 (cadre confirmé) et 9 (cadre supérieur) du présent accord.

Article 6

RECONNAISSANCE DE LA FORMATION

- 6.1 *Reconnaissance de la formation initiale*

Il est demandé aux entreprises de la branche de reconnaître les diplômes de l'Education Nationale directement en rapport avec la fonction exercée dans l'entreprise.

- 6.2. *Reconnaissance des actions de professionnalisation*

Dès lors qu'un salarié a suivi avec assiduité une action de formation de professionnalisation et satisfait aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau 1 de la grille «classifications des emplois» annexée au présent chapitre.

A cet égard, les entreprises doivent veiller à la bonne application du niveau de classification auquel peut accéder tout salarié ayant obtenu une qualification professionnelle reconnue par la branche notamment par les certificats de Qualification Professionnelle qui sont ou seront créés et étendus par arrêté au Journal Officiel.

Article 7

RÉVISION DE LA CLASSIFICATION

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de cinq années à compter de la signature de la présente convention ou sur décision de la commission nationale d'interprétation suite à l'application de l'article 7 du chapitre 1 de la présente convention.

GRILLES «CLASSIFICATION DES EMPLOIS»

Employés et ouvriers - Niveau 1(3)	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <p>- Employé(e) de vente ou de magasin débutant</p>
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE</p> <p>Débutant</p> <p>Exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité</p> <p>L'Adaptation à l'emploi est immédiate</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <p>- employé(e) de bureau débutant</p>
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <p>- employé(e) de nettoyage - manutentionnaire débutant(e)</p>
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...)</p>	<p>Filière ATELIER</p> <p>- ouvrier (ère) (e) débutant(e) - employé(e) d'atelier débutant(e)</p>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

(3) Voir article 6 chapitre XII «reconnaissance de la formation»

Employés et ouvriers - Niveau 2

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale</p> <p>Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau 1</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé(e) de vente ou de magasin - Employé(e) de caisse (opérations de caisse de base) - Hôte(sse) d'accueil - Aide étalagiste
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <p>Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau 1</p> <p>Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) de bureau - Standardiste
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manutentionnaire - Chargé(e) de réception - Préparateur (trice) de commande - Chauffeur livreur VL - Coursier
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs)</p>	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) d'atelier - employé (e) de S.A.V. - Ouvrier(ère) - Ouvrier(ère)-réparateur(trice)
	<p>PLUSIEURS POSTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> - employé(e) de magasin polyvalent(e) limités à 2 postes

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1 b chapitre XI)

Employés et ouvriers - Niveau 3

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au Baccalauréat général, technologique ou professionnel ou Brevet Professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'Education Nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p>Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (Vente, Caisse, Secrétariat...) relative au poste occupé</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(se) (4) - Conseiller(ère) de vente ou d'achat - Caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) - Hôte(sse) d'accueil - Etalagiste - Employé (e) de Marchandising - Animateur(trice)/Démonstrateur(trice)
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <p>Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur</p> <p>Adaptation, à l'emploi correspondant à plusieurs semaines</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aide comptable - Secrétaire ou Assistante - Standardiste bilingue - Employé(e) administratif - Documentaliste
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées</p> <p>Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Magasinier - Réceptionnaire - Agent de maintenance - Chargé de réception qualifié (e) - Préparateur (trice) de commande qualifié(e)
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées</p>	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier(ère) Professionnel(le) - Technicien(ne)
	<p>PLUSIEURS POSTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé (e) de magasin polyvalent (e) qualifié(e)

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1 b chapitre XII)

(4) L'obtention du Certificat de Qualification Professionnelle «vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets» donne accès à la qualification de vendeur Niveau 3

Employés et ouvriers - Niveau 4

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au moins à BAC+2 (niveau III de l'Education Nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p>Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (Vente, Caisse, Secrétariat...) relative au poste occupé</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(se) qualifié(e) - Conseiller(ère) de vente ou d'achat qualifié(e) - Caissier(ière) ou hôte(sse) de caisse qualifié(e) (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) - Etalagiste qualifié (e) - Assistant(e) Achats - Assistant(e) Marketing - Marchandiseur (se)
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <p>Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aide Comptable qualifié(e) - Secrétaire ou Assitant(e) qualifié (e) - Assistant(e) administratif - Secrétaire bilingue - Employé(e) administratif qualifié(e) - Assistant(e) informatique - Archiviste/Documentaliste
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes</p> <p>Responsabilité limitée aux décisions d'adaptations prises dans le respect des directives et des procédures</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logisticien (ne) - Gestionnaire approvisionnement - Préparateur(trice) cariste - Assistant(e) technique
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence</p>	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier(ière) Professionnel (le) qualifié(e) - Technicien(ne) qualifié(e)
	<p>PLUSIEURS POSTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(se) - caissier(ière) - Vendeur(se) - étalagiste - Vendeur(se) - Animateur(trice) - Secrétaire – comptable - Vendeur(se) – Marchandiseur (se)

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchie supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1 b chapitre XII)

Employés et ouvriers - Niveau 5

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au Baccalauréat général, technologique ou professionnel ou Brevet Professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'Education Nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p>Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou activité</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vendeur(se) hautement qualifié(e) - Vendeur(se) spécialisé(e) - Etalagiste – Décorateur(trice) - Vendeur(se) principal(e) - Assistant(e) Marketing Qualifié (e) - Assistant(e) Achat Qualifié (e) - Animateur(trice) d'équipe (magasin)
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <p>Effectue des opérations complexes liées à l'animation d'une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle correspondantes</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptable - Secrétaire de direction - Assistant(e) administratif(ive) qualifié(e) - Assistant(e) informatique qualifié(e) - Archiviste/Documentaliste qualifié(e) - Animateur(trice)
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Autonomie dans les tâches confiées</p> <p>Aide à l'animation et à la coordination de l'activité de plusieurs salariés (de niveaux 1 à 4) sous la responsabilité d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités.</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de la réception - Logisticien (ne) Qualifié (e) - Préparateur(trice) cariste qualifié(e) - Assistant(e) technique qualifié(e) <p style="text-align: center;">- Animateur (trice) d'équipe (technique)</p>
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence.</p>	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier(ère) Professionnel(le) - Technicien(ne) <p>PLUSIEURS POSTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier(ière) Professionnel(le) - Technicien (ne) Hautement Qualifié (e) - Animateur(trice) d'équipe (atelier)

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1 b chapitre XII)

Agents de maîtrise - Niveau 6

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités)</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable de rayon - Responsable de caisse et d'accueil - Responsable de magasin - Responsable adjoint - Adjoint(e) de Direction <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acheteur(se) junior - Chef de produit junior - Décorateur(trice)
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <p>Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d'interprétation.</p> <p>Complexité du poste lié à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service administratif <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptable qualifié(e) - Assistant(e) de direction - Contrôleur(se) de gestion junior - Technicien(ne) informatique - Responsable de projet informatique
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l'organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée.</p> <p>A la responsabilité d'un magasin, d'un service sous l'autorité et les directives du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un responsable commercial ou à la responsabilité d'une activité correspondant à l'emploi occupé en qualité de spécialiste.</p> <p>A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coordonner son équipe.</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (technique ou logistique) - Responsable de réception qualifié(e)
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés</p>	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'un service (atelier)

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois-repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir article 2.1 b chapitre XII)

Cadres - Niveau 7

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>Emploi exigeant des compétences générales de gestion d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d'activité doublé d'une grande expérience professionnelle</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur(trice) de magasin - Directeur Adjoint - Responsable de service ou de secteur <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acheteur(se) - Responsable de produit
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE</p> <p>Même complexité du poste qu'au niveau 6</p> <p>Travaille dans le cadre d'un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable comptable - Responsable des services administratifs <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrôleur(se) de gestion qualifié(e) - Responsable de projet informatique qualifié(e)
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l'organisation de son activité. Participe à la définition des moyens mis à sa disposition</p> <p>Responsabilité totale d'un magasin ou d'un service, d'un secteur</p> <p>Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l'évolution professionnelle du personnel dont il a l'autorité</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable des services techniques ou logistiques
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures</p>	<p>Filière ATELIER</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsable d'atelier

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

Cadres - Niveau 8

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur(trice) des ventes - Directeur(trice) des Achats - Directeur(trice) Marketing - Directeur(trice) Régional - Directeur(trice) de magasin qualifiée
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE</p> <p>Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur(trice) Administratif - Directeur(trice) informatique
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes Forte autonomie dans la définition des moyens</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur(trice) Technique - Directeur (trice) Logistique
<p>• DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures</p>	<p>Filière ATELIER</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur(trice) Atelier

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

Cadres - Niveau 9

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<ul style="list-style-type: none"> • COMPÉTENCES et CONNAISSANCES <p>Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur(trice) Commercial ou de Réseau
<ul style="list-style-type: none"> • COMPLEXITÉ DU POSTE <p>Poste d'une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur(trice) Administratif et Financier - Directeur (trice) des Ressources Humaines
<ul style="list-style-type: none"> • AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS <p>Forte autonomie dans la définition des moyens</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p>
<ul style="list-style-type: none"> • COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE <p>Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l'entreprise</p>	<p>Filière ATELIER</p>

(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir article 2 chapitre XII)

(2) Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII)

Nota : Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification (article 1.3. chapitre XII)

CHAPITRE XIII

**SALAIRES MINIMA
PRIME D'ANCIENNETÉ**

Article 1

SALAIRES MINIMA

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Les montants de salaire minima sont fixés par avenant à la présente convention collective nationale.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Les organisations liées par les dispositions de la présente convention collective nationale se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et examiner entre autres les données économiques et sociales des secteurs couverts par la branche. Les négociations prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

PRIME D'ANCIENNETÉ

Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum mensuel du niveau 1 sera versé au salarié – niveaux 1 à 6 – à raison de 3, 6, 9,12 et 15% après 3, 6, 9,12 et 15 ans de présence continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été seulement suspendu ne sont pas exclues ; toutefois, la durée du congé parental n'est prise en compte que par moitié.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Elle est calculée prorata temporis en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

Les montants de salaire minima sont fixés par avenants à la Convention Collective Nationale.

1^{er} barème des rémunérations minimales en annexe

CHAPITRE XIV

CLAUSES DIVERSES

- Durée et aménagement du temps de travail
- Modalités d'accès à un régime de prévoyance de maladie
- Modalité de mise en œuvre des dispositions d'intéressement, de participation et d'épargne salariale
- Travail temporaire

Article 1

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée et l'organisation du temps de temps de travail sont définies par l'employeur dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Les dispositions de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail signé le 5 septembre 2003 demeurent en vigueur pour les entreprises de la branche qui y sont assujetties. Toutefois, en vertu des dispositions de la loi du 20 août 2008 portant réforme de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les entreprises ou établissements assujettis à l'accord pourront y déroger par accord collectif pour prévoir un aménagement du temps de travail tel que fixé dans le cadre nouveau de ladite Loi : modulation, cycle de travail, conventions de forfait...). Les accords collectifs se conformeront aux dispositions législatives et réglementaires.

Les signataires rappellent que les accords d'entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical devront faire l'objet de la procédure de validation par la commission paritaire nationale mise en place dans la branche conformément à l'accord du 24 mai 2011 et à l'article 7 du chapitre 1 de la présente convention.

Article 2

MODALITÉS D'ACCÈS À UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE MALADIE

En application de l'article L. 2242-11 du Code du travail, en l'absence d'accord de branche au niveau national, ou d'accord d'entreprise, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur un régime de prévoyance santé des salariés.

A défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative.

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Article 3

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS D'INTÉRESSEMENT, DE PARTICIPATION ET D'ÉPARGNE SALARIALE

En l'absence d'accord de branche et conformément à l'article L. 3341-6 du Code du travail « Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de ces dispositifs ».

Le livret d'Épargne Salariale est établi conformément aux dispositions réglementaires et sur un support durable.

Les signataires de la présente convention collective conviennent d'étudier l'opportunité ou la mise en place dans la branche de ces dispositifs.

Article 4

PERSONNEL TEMPORAIRE

Le personnel mis à la disposition provisoire d'employeurs par une entreprise de travail temporaire bénéficie des lois et règlements en vigueur.

LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES

Pour l'ensemble des organisations d'employeurs du GROUPE DES 10/CDNA ci-dessous mentionnées, par mandat,

Le Président

- Syndicat National des Antiquaires Négociants en Objets d'Art, Tableaux Anciens et Modernes
- Syndicat National du Commerce de l'Antiquité et de l'Occasion
- Comité Professionnel des Galeries d'Art
- Chambre Syndicale de l'Estampe, du Dessin et du Tableau
- Fédération Française des Détaillants en Droguerie, Equipement du Foyer, Bazar – section Arts de la Table & Cadeaux
- Chambre Syndicale Nationale de l'Equipement du Foyer, Bazars et Commerces Ménagers
- Fédération des Commerces Spécialistes des Jouets et des Produits de l'Enfant
- Fédération Nationale des Détaillants en Maroquinerie et Voyage
- Chambre Syndicale des Métiers de la Musique

Pour les organisations représentatives des salariés :

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services/CFE-CGC

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente

Fédération des Services CFDT

Paris, le 9 mai 2012

SALAIRES MINIMA

- Barème des rémunérations minimales
- Classement des avenants salaires

Barème des rémunérations minimales

La classification des emplois détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.(voir chapitre XII - Classifications et Chapitre XIII - salaires minima)

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

Applicable à la date de signature de la présente convention collective

	Salaire minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 405 €
NIVEAU 2	1 415 €
NIVEAU 3	1 440 €
NIVEAU 4	1 460 €
NIVEAU 5	1 545 €
NIVEAU 6	1 690 €
NIVEAU 7	2 210 €
NIVEAU 8	2 900 €
NIVEAU 9	3 250 €

Attention : la CFE CGC n'est pas signataire du barème des rémunérations minimales

**Accord transitoire du 26 juin 2012
à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC n° 1517)
portant revalorisation de la rémunération minimale**

(Avenant N° 21 au texte de base du 14 juin 1988 - Avenant n° 1 à la nouvelle rédaction du 9 mai 2012)

Etendu par arrêté publié au Journal Officiel du 15 décembre 2012, applicable au 1^{er} janvier 2013

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non-Alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française, comme suit :

Classification Accord du 5 juin 2008	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 426 €
NIVEAU 2	1 436 €
NIVEAU 3	1 460 €
NIVEAU 4	1 480 €
NIVEAU 5	1 565 €
NIVEAU 6	1 715 €
NIVEAU 7	2 240 €
NIVEAU 8	2 950 €
NIVEAU 9	3 320 €

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

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

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 juin 2012

Signataires :

Organisations patronales membres du Groupe des 10/CDNA

Syndicat de salariés : CFTC

**Accord transitoire du 27 décembre 2012
à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC n° 1517)
portant revalorisation de la rémunération minimale**

(Avenant N° 22 au texte de base du 14 juin 1988 - Avenant n° 2 à la nouvelle rédaction du 9 mai 2012)

Étendu par arrêté du 29 mars 2013 publié au Journal Officiel du 11 avril.

Entré en application au 1^{er} mai 2013.

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non-Alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française, comme suit :

Classification Accord du 5 juin 2008	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 431 €
NIVEAU 2	1 444 €
NIVEAU 3	1 468 €
NIVEAU 4	1 488 €
NIVEAU 5	1 573 €
NIVEAU 6	1 725 €
NIVEAU 7	2 250 €
NIVEAU 8	2 960 €
NIVEAU 9	3 330 €

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le courant du mois de Juin 2013 afin de définir la nouvelle grille de salaires applicable à compter du 1^{er} Janvier 2014.

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

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

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris

Fait à Paris, le 27 décembre 2012

Signé par CFDT et CFTC

**Accord transitoire du 13 Novembre 2013
à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC n° 1517)
portant revalorisation de la rémunération minimale**

(Avenant N° 23 au texte de base du 14 juin 1988 - Avenant n° 3 à la nouvelle rédaction du 9 mai 2012)

***Etendu par arrêté du 17 mars 2014 publié au Journal Officiel du 29 mars 2014,
applicable à compter du 1^{er} avril 2014.***

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non-Alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française, comme suit :

Classification Accord du 5 juin 2008	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 450 €
NIVEAU 2	1 466 €
NIVEAU 3	1 490 €
NIVEAU 4	1 510 €
NIVEAU 5	1 597 €
NIVEAU 6	1 751 €
NIVEAU 7	2 283 €
NIVEAU 8	3 004 €
NIVEAU 9	3 379 €

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

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

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 novembre 2013

Organisations représentatives des salariés signataires : CFDT et CFTC

Avenant n° 4 à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC n° 1517) portant revalorisation de la rémunération minimale

(Avenant n° 4 à la nouvelle rédaction du 9 mai 2012)

**Etendu par arrêté du 2 juillet 2015 publié au Journal Officiel du 24 juillet 2015,
applicable à compter du 1^{er} août 2015**

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non-Alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 **à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française**, comme suit :

Classification Accord du 5 juin 2008	Salaire minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 460 €
NIVEAU 2	1 475 €
NIVEAU 3	1 500 €
NIVEAU 4	1 520 €
NIVEAU 5	1 608 €
NIVEAU 6	1 762 €
NIVEAU 7	2 298 €
NIVEAU 8	3 028 €
NIVEAU 9	3 410 €

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

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

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 janvier 2015

*Organisation représentative des salariés signataire : Fédération des Syndicats CFTC Commerce,
Services et Force de Vente*

Avenant n° 5 à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC n° 1517) portant revalorisation de la rémunération minimale

Étendu par arrêté du 4 juillet 2016 publié au Journal Officiel du 12 juillet.

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non-Alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française, comme suit :

Classification en vigueur (Chapitre XII)	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 472 €
NIVEAU 2	1 490 €
NIVEAU 3	1 514 €
NIVEAU 4	1 534 €
NIVEAU 5	1 623 €
NIVEAU 6	1 780 €
NIVEAU 7	2 320 €
NIVEAU 8	3 052 €
NIVEAU 9	3 443 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

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

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 janvier 2016

Signataires CFTC - CFDT

**Avenant n° 6 à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC n° 1517)
portant revalorisation de la rémunération minimale**

Étendu par arrêté du 12 juin 2017 publié au Journal Officiel du 22 juin 2017.

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non-Alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française, comme suit :

Classification en vigueur (Chapitre XII)	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 481 €
NIVEAU 2	1 505 €
NIVEAU 3	1 529 €
NIVEAU 4	1 549 €
NIVEAU 5	1 639 €
NIVEAU 6	1 798 €
NIVEAU 7	2 343 €
NIVEAU 8	3 083 €
NIVEAU 9	3 477 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

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

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions de l'article 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 janvier 2017

Signataires CFTC - CFE/CGC

Avenant n° 7 à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC n° 1517) portant revalorisation de la rémunération minimale

Étendu par arrêté du 7 octobre 2019 publié au Journal Officiel du 11 octobre 2019.

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non-Alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française, comme suit :

Classification en vigueur (Chapitre XII)	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 530 €
NIVEAU 2	1 560 €
NIVEAU 3	1 585 €
NIVEAU 4	1 605 €
NIVEAU 5	1 698 €
NIVEAU 6	1 863 €
NIVEAU 7	2 420 €
NIVEAU 8	3 184 €
NIVEAU 9	3 593 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi. Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés. L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination. Pour l'application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 mars 2019

Signataires :

Ensemble des organisations patronales membres du CDNA

Et les organisations représentatives des salariés : CFTC - CFDT



ACCORDS DIVERS

Accord du 22 Juin 2015

Mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des Commerces De Détail Non Alimentaires - IDCC 1517

Préambule

- Considérant la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui instaure la généralisation de la couverture complémentaire santé à partir du 1er janvier 2016,
- Considérant le périmètre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires - IDCC 1517 - composé essentiellement de très petites entreprises, 95 % des entreprises de la branche ont en effet un effectif inférieur à 10 salariés,

Les signataires du présent accord partagent la conviction que ces entreprises doivent être accompagnées pour assurer la mise en place d'une couverture collective minimale des frais de santé (soins médicaux courants, forfait journalier hospitalier, soins dentaires, forfait optique...).

Le présent accord permet de garantir l'exécution d'une couverture santé minimum identique pour tous les salariés, quel que soit leur statut et donne la priorité aux dépenses de santé les plus courantes.

Les signataires conviennent que sa mise en œuvre par les organismes prestataires choisis est à même d'une part de garantir la solidarité entre toutes les entreprises de la branche et d'autre part de permettre aux partenaires sociaux de s'engager vers une véritable politique de protection sociale et d'en assurer le suivi.

Les dispositions suivantes présentent les éléments caractéristiques du régime de complémentaire santé qui répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par les entreprises notamment les TPE, pour cette mise en œuvre.

Le régime défini par les signataires consacre une part de son budget à l'action sociale et à la prévention des risques adaptée aux métiers de la branche.

Les partenaires sociaux signataires ont sélectionné dans ce cadre le ou les organismes qui sont recommandés pour assurer l'ensemble des entreprises couvertes par le champ d'application conventionnelle ou appliquant volontairement la convention collective.

Chaque entreprise pourra ainsi solliciter le ou les prestataire(s) de son choix recommandé(s) par le présent accord pour souscrire la couverture d'assurance ainsi définie. Elle doit en financer au moins la moitié du coût, quelle que soit sa taille.

Article 1 - Champ d'application

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en formalisant un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L.911-1 CSS.

Article 2 - Bénéficiaires

La complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Elle s'applique d'une manière identique à l'ensemble des salariés de l'entreprise sans distinction de catégories, de niveau hiérarchique, ou de sexe.

Article 3 - Dispense d'affiliation

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime Frais de Santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés en contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans aucune condition particulières ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant d'un contrat individuel à la date de mise en place ou d'embauche peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat ;
- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. A défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le 1er jour du mois suivant la demande, et sera alors irrévocable pendant 2 ans.

Article 4 - Organismes recommandés par la branche

Après le lancement d'un appel à la concurrence sur le cahier des charges défini par les partenaires sociaux, un ou des organismes référents ont été choisis et sont recommandés aux entreprises de la branche qui décideront de souscrire la couverture santé mutualisée au sein de la branche.

Un avenant au présent accord déterminera le ou les organismes choisis par les partenaires sociaux.

Article 5 - Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires

Le régime de Branche Frais de Santé comprend deux différents niveaux de garanties :

- le régime de Base obligatoire le régime optionnel, avec un niveau de garanties supérieur à la Base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de Base.

• 5.1 Cotisation mensuelle de base :

La cotisation mensuelle est prise en charge à hauteur d'au moins 50 % par l'employeur. Cette contribution de l'employeur porte exclusivement sur le régime de base obligatoire. Elle est fixée à un taux uniforme pour l'ensemble des salariés.

La part salariale est prélevée sur la rémunération mensuelle de chaque salarié. Elle est dite « cotisation salarié ».

Un avenant au présent accord détermine la cotisation applicable en cas d'adhésion à le ou les organisme(s) assureur(s) recommandé(s).

La cotisation pourra être révisée conformément à l'article 11 du présent accord et devra faire l'objet d'un avenant négocié en Commission Paritaire Nationale.

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

• 5.2 Garanties de base :

Le niveau des prestations respecte a minima le niveau des garanties instauré par le décret du 8 septembre 2014 et les contraintes du « contrat responsable » instaurées par les dispositions du décret du 28 novembre 2014.

Les prestations sont définies par avenant au présent accord.

• 5.3 Garanties optionnelles à la charge du salarié

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement des garanties optionnelles.

Ces garanties sont intégralement financées par le salarié.

- 5.3.1 Ayants droit des assurés

Dans le cas de la mise en place du régime de Base obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit :

Du conjoint :

- Le conjoint non séparé judiciairement, à charge au sens de la Sécurité Sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de Sécurité sociale ;

- Le partenaire, dans le cadre d'un PACS, à charge au sens de la Sécurité Sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de Sécurité sociale ;
- Le concubin à charge au sens de la Sécurité Sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de Sécurité sociale.

et des enfants à charge :

Les enfants sont considérés comme étant à charge :

- Jusqu'à la date à laquelle ils atteignent leur 20^{ème} anniversaire ;
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire lorsqu'ils sont affiliés au régime de la Sécurité sociale des étudiants, lorsqu'ils sont étudiants de l'enseignement secondaire ou supérieur affiliés au régime de Sécurité sociale autre que celui visé ci-dessus, sous réserve qu'ils reçoivent une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 55 % du SMIC.

Le coût supplémentaire dû au titre des membres de la famille sont intégralement financés par le salarié.

- 5.3.2 Garanties optionnelles pour les ayants droit

Les signataires envisagent l'option et le tarif négocié pour les ayants droit. Ils s'engagent à examiner cette option « ayants droit » à l'issue de la première année de mise en place du régime de la branche. La négociation fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant ad hoc.

• 5.4 Garanties en cas de suspensions du contrat de travail

- 5.4.1 Suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, si celui-ci souhaite conserver cette couverture, à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire, l'intégralité des cotisations (part patronale + part salariale).

- 5.4.2 En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité etc ...), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

Article 6 - Portabilité de la complémentaire santé

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7 - Maintien des garanties

Le régime Frais de Santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 dite «Loi Evin» et selon les modalités de la Jurisprudence de Février 2008 et de Janvier 2009, un maintien des garanties pour :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants-droit de l'assuré décédé, selon le principe de couverture automatique des enfants de parents isolés.

Les anciens salariés bénéficiant des dispositions d'un dispositif « article 4 Loi Evin » ont le choix entre :

- une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- un maintien strictement à l'identique des garanties des actifs, apprécié à la sortie de l'entreprise.

Ils doivent être pleinement informés des conséquences de leur choix par l'organisme prestataire.

Article 8 - Action sociale de la branche - Solidarité - Prévention santé

Le présent accord instaure un régime frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale et comprend à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, au moins 2 % des cotisations sont allouées au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche.

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche et d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, un fonds collectif est institué.

Ce fond social est géré par le ou les organismes recommandés par la branche selon l'article 4 du présent accord.

Le fond social est dédié aux seuls salariés cotisants.

Les entreprises non adhérentes du ou des organismes recommandés selon les dispositions de l'article 4 du présent accord doivent également prévoir la mise en œuvre des dispositions mentionnées dans le présent article.

Ainsi, tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise en dehors du ou des organismes recommandés, pour la couverture des garanties du régime complémentaire santé de la branche, doit impérativement prévoir la mise en œuvre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, conformes à celles prévues par le présent accord et ses avenants. Le contrat souscrit devra également identifier le versement d'une contribution d'au moins 2% des cotisations, affectés au financement des actions prévues par le présent accord en matière de solidarité, d'action sociale et de prévention.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord mandatent le ou les organismes recommandés selon les dispositions de l'article 4 pour vérifier la mise en œuvre des présentes dispositions. Pour ce faire, les entreprises seront tenues de fournir, si la demande leur est faite, une copie du contrat d'assurance qu'elles ont souscrit et qui devra mentionner l'application des présentes dispositions obligatoires en matière de solidarité, d'action sociale et de prévention.

Article 9 - Accompagnement des entreprises et des salariés

• 9.1 Notice d'information individuelle

L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tout nouvel embauché. A cette fin, il leur remettra une notice d'information détaillée résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application.

De la même manière, les salariés sont tenus informés de toute évolution future des garanties.

Article 10 - Evolution des garanties et cotisations du régime obligatoire

A tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

La cotisation pourra être révisée dans le cadre du suivi prévue à l'article 11 du présent accord et devra faire l'objet d'un avenant négocié en Commission Paritaire Nationale.

Article 11 - Suivi de l'accord

La Commission Paritaire Nationale assure le suivi de l'accord.

Elle se réunit au moins une fois par semestre pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer.

Article 12 - Modalités de révision et dénonciation

Les modalités de révision et dénonciation sont fixées par les articles 4 et 5 du Chapitre I « Clauses Générales » de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non Alimentaires.

Article 13 - Egalité professionnelle et salariale

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'article 6 du Chapitre I « Clauses Générales ».

Le présent accord permet de garantir l'exécution d'une couverture santé minimum identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Article 14 - Durée et entrée en vigueur de l'accord :

L'accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Article 15 - Dépôt :

Conformément aux articles L.2231-6, L.2231-7, D 2331-2 et D 2231-3 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministre Chargé du travail.

Article 16 - Extension :

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n°1 - Avenant n°1 à l'accord du 22 juin 2015, définissant le financement du régime et les garanties versées aux bénéficiaires

Avenant n°2 - Avenant n°2 à l'accord du 22 juin 2015, définissant l'organisme assureur référent recommandé dans la branche

Fait à Paris le 22 juin 2015,

SIGNATAIRES :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente

Fédération Nationale De l'Encadrement Du Commerce et des Services/CFE-CGC

Fédération des Services CFDT

L'Ensemble des Organisations Professionnelles du Groupe des 10/CDNA.

AVENANT n°1 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche, définissant le financement du régime et les garanties versées aux bénéficiaires

N°3251 (IDCC 1517)

Vu l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche, et conformément à son article 5 «Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires»

Les signataires de l'accord conviennent :

Article 1 - Etendue des Prestations

Le régime de Branche Frais de Santé comprend 2 différents niveaux de garanties :

- le régime de Base obligatoire.
- le régime optionnel, avec un niveau de garanties supérieur à la Base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de Base.

Article 2 - Taux de la cotisation mensuelle de base

Les signataires fixent le taux des cotisations dues au titre du régime de complémentaire santé à 0,94% du PMSS.

La cotisation mensuelle est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur 50 % à la charge du salarié.

La quote-part salariale est prélevée sur la rémunération mensuelle de chaque salarié. Elle est dite « cotisation salarié ».

Ce taux est garanti pendant trois ans, à l'issue desquels il pourra faire l'objet d'une renégociation (voir article 11 de l'accord du 22 juin 2015).

Conformément, au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

Article 3 - Action sociale de la branche - Solidarité - Prévention santé

Conformément à l'article 8 de l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires, au moins 2 % des cotisations seront alloués, lors de la première année de mise à disposition du régime, au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche.

Article 4 - Cotisation pour le régime optionnel

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement des garanties optionnelles.

Le salarié finance intégralement ces garanties dont le taux a été collectivement négocié.

Article 5 - dispositions diverses - entrée en vigueur - extension

A l'issue de la procédure de signature le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Conformément aux articles L.2231-6, L.2231-7, D 2331-2 et D 2231-3 du Code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 22 Juin 2015

SIGNATAIRES :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente

Fédération Nationale De l'Encadrement Du Commerce et des Services/CFE-CGC

Fédération des Services CFDT

L'Ensemble des Organisations Professionnelles du Groupe des 10/CDNA

Les remboursements s'entendent Sécurité Sociale inclus			
Actes	Assiette de remboursement	Remboursement du Régime de Base CDNA	Remboursement du Régime Optionnel CDNA
Soins médicaux courants			
Honoraires médecins généralistes			
Signataires du contrat d'accès aux soinsBR	120%	140%	
Non Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%	120%
Honoraires médecins spécialistes			
Signataires du contrat d'accès aux soinsBR	130%	150%	
Non Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	110%	130%
Actes techniques médicaux			
Signataires du contrat d'accès aux soinsBR	130%	150%	
Non Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	110%	130%
Auxiliaires médicaux	BR	100%	100%
Analyses médicales	BR	100%	100%
Radiologie			
Signataires du contrat d'accès aux soinsBR	100%	120%	
Non Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100%	100%
Transport	BR	100%	100%
Pharmacie vignette blanche	BR	100%	100%
Pharmacie vignette bleue	BR	100%	100%
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour établissements conventionnés SS	BR	120%	150%
Honoraires médicaux et chirurgicaux			
Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%	150%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	110%	130%
Forfait journalier hospitalier sans limitation de durée	FR	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière (en € / jour) (y compris maternité)	PMSS	1,0%	2,5%
Dentaire			
Consultations et soins dentaires	BR	100%	100%
Prothèses dentaires remboursées Sécurité Sociale (dont inlay-core)	BR	155%	300%
Orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale	BR	125%	250%
Implantologie	Euros	-	300 € / an
Parodontologie	Euros	-	100 € / a
Optique			
Plafond optique : dans la limite de 2 verres et 1 monture tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue de 0.25 dioptrie.			
Monture	Euros	60% BR + 50 €	60% BR + 115 €
Verre simple	Euros	60% BR + 45 €	60% BR + 100 €
Verre complexe	Euros	60% BR + 100 €	60% BR + 200 €
Verre hypercomplexe	Euros	60% BR + 120 €	60% BR + 275 €
Lentilles prises en charge par Sécurité sociale (€ / an)	Euros	100% BR + 100 €	100% BR + 150 €
Chirurgie de l'œil	Euros	- 600 €	
Autres			
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par la Sécurité Sociale	BR	300%	400%
Prothèses auditives	BR	100% BR + 3% PMSS	150% BR + 5% PMSS
Actes de prévention	Euros	100%	100%
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, étiopathie, chiropraxie, diététique)	Euros	-	30 € par séance (limité à 2 séances par an)
Contraception (pilules contraceptives dites de 3 ^{ème} ou 4 ^{ème} génération)	Euros	100 € / an	100 € / an

BR = Base de remboursement de la Sécurité Sociale / FR = Frais réels

RSS = Remboursement de la Sécurité Sociale / PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS 2015 : 3 170 €)

AVENANT n°2 à l'accord du 22 Juin 2015 mettant en place un régime complémentaire, définissant l'organisme assureur référent recommandé dans la branche

N°3251 (IDCC 1517)

Vu l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche, et conformément à son article 4 « Organismes recommandés par la branche »,

Les signataires de l'accord conviennent :

Article 1 - Organisme de santé recommandé par la branche

Les signataires recommandent l'organisme assureur suivant :

APICIL Prévoyance
Institution de Prévoyance régie par les dispositions
du titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale, dont le siège social est :

38 rue François Peissel
69300 CALUIRE et CUIRE

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche du commerce de détail non alimentaire (IDCC 1517) peuvent s'affilier auprès de cet organisme pour la couverture santé de leurs salariés, dans des conditions préférentielles négociées par les partenaires sociaux représentatifs dans la branche.

Article 2 - dispositions diverses - entrée en vigueur - extension

A l'issue de la procédure de signature le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Conformément aux articles L.2231-6, L.2231-7, D 2331-2 et D 2231-3 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 22 Juin 2015

SIGNATAIRES :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente

Fédération Nationale De l'Encadrement Du Commerce et des Services/CFE-CGC

Fédération des Services CFDT

L'Ensemble des Organisations Professionnelles du Groupe des 10/CDNA

AVENANT n°3 à l'accord du 22 Juin 2015 mettant en place un régime complémentaire, définissant de nouvelles dispenses d'affiliation au régime de branche

**DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES**

N°3251 (IDCC 1517)

Les signataires du présent avenant conviennent de compléter et modifier :

- ***l'article 1 de l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime de complémentaire santé dans la branche des Commerces de Détail Non Alimentaire en apportant une précision sur l'application de l'article 11 de la loi EVIN et de l'article R-242-6-1 CSS.***
- ***l'article 3 «Dispense d'Affiliation» du même code par de nouveaux cas de dispense d'affiliation au régime prévu.***

Comme suit :

Article 1 - Champ d'application

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en formalisant un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L.911-1 CSS.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale et à l'article 11 de la Loi du 31 décembre 1989 (Loi EVIN), les salariés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation d'affiliation, lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés.

Article 3 - Dispense d'affiliation

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime Frais de Santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés en contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans aucune conditions particulières ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute;
- les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant d'un contrat individuel à la date de mise en place ou d'embauche peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur contrat ;

- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;
- les salariés bénéficiant du dispositif de leur conjoint, si l'adhésion des ayants droits est prévue à titre obligatoire par ce dispositif, peuvent être dispensés d'adhésion. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;
- Les salariés bénéficiant du régime local d'Alsace-Moselle sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 du présent accord ;

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. A défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le 1^{er} jour du mois suivant la demande, et sera alors irrévocable pendant 2 ans.

Dispositions diverses - entrée en vigueur - extension

A l'issue de la procédure de signature le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Conformément aux articles L.2231-6, L.2231-7, D 2331-2 et D 2231-3 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015

Signataires :

Ensemble des organisations patronales membres du Groupe des 10/CDNA

Et les organisations représentatives des salariés : CFTC – CFDT

ACCORD du 11 Décembre 2015

relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité professionnelle et au contrat de génération dans les Commerces de Détail Non Alimentaires - IDCC 1517

Préambule

Dans le prolongement du relevé de conclusions interprofessionnel du 5 mars 2014, les partenaires sociaux de la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (CDNA) – Convention Collective Nationale IDCC 1517 – ont décidé d'ouvrir des discussions sur l'emploi, la formation et les actions à mettre en place pour apporter des solutions concrètes dans le cadre de la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité.

L'objectif du pacte de responsabilité et de solidarité vise à restaurer la compétitivité des entreprises en prévoyant des contreparties en baisses de cotisations et d'impôts. En corollaire, et dans un esprit positif, les signataires font de la mobilisation pour l'emploi dans la branche un objectif prioritaire pour pérenniser les emplois existants et de développer l'apprentissage et l'insertion des jeunes dans la branche.

Traduction du pacte de responsabilité dans la branche CDNA, le présent accord constitue une feuille de route pour les partenaires sociaux et détermine plusieurs axes supplémentaires venant compléter en parallèle les négociations paritaires, notamment salaires minima, complémentaire santé et formation professionnelle. Les signataires conviennent de mettre tout en œuvre pour atteindre des objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi et d'emploi des jeunes et des seniors, notamment en développant différents outils dont ils dressent l'inventaire dans le présent accord.

Diagnostic de l'emploi des secteurs couverts par la branche

En premier lieu, les signataires tiennent à établir les bases du diagnostic de l'emploi dans la branche sur lesquelles s'appuiera le suivi du présent accord. Ce diagnostic met en lumière le particularisme de la branche CDNA.

Il est rappelé, pour une meilleure compréhension de son environnement, que la branche du CDNA est essentiellement composée de très petites entreprises :

- 95 % des entreprises sont des TPE employant moins de 10 salariés
- 75 % sont des entreprises employant moins de 5 salariés dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur les produits suivants :
 - maroquinerie et articles de voyage
 - coutellerie
 - arts de la table
 - droguerie, commerces de couleurs et vernis
 - équipement du foyer, bazars
 - antiquités et brocante y compris les livres anciens de valeur
 - galeries d'art (œuvres d'art)
 - jeux, jouets, modélisme
 - puérinatalité
 - instruments de musique

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

- 47.19B** « Autre commerce de détail en magasin non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m²)
- 47.52A** « Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (moins de 400 m²)
- 47.59B** « Commerce de détail d'autres équipements du foyer »
- 47.65Z** « Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé »
- 47.72B** « Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage »
- 47.78C** « Autres commerces de détail spécialisés divers »
- 47.79Z** « Commerce de détail de biens d'occasion en magasin »
- 47.89Z** « Autres commerces de détail sur éventaires et marchés »

Les principales sources statistiques

Dans le cadre des négociations paritaires, la branche s'appuie principalement sur les données du panorama de branche réalisé annuellement, à la demande de la CPNEFP, par l'Observatoire Prospectif du commerce/FORCO qui concernent les seules entreprises adhérant au FORCO dans le cadre de l'application de l'accord de branche ayant désigné cet OPCA.

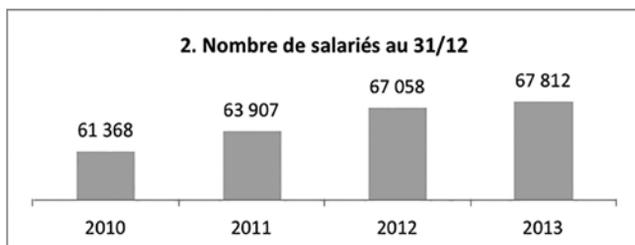
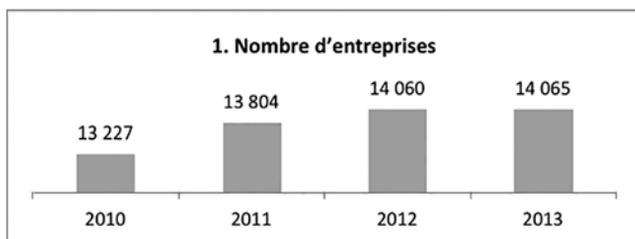
Cependant, dans le cadre du pacte de responsabilité, il est apparu nécessaire de prendre en compte également les sources de la **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)**. Les statistiques de la DARES sont réalisées au niveau national et s'appuient sur les établissements appliquant la convention collective nationale IDCC 1517, sans prendre en compte les seuls codes NAF.

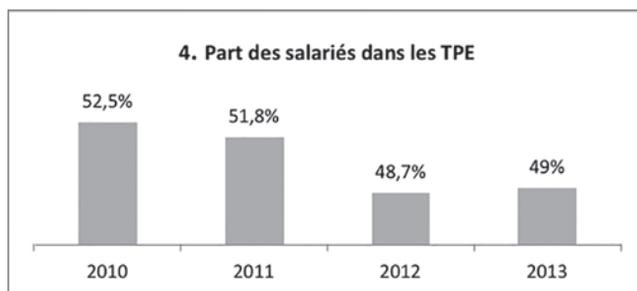
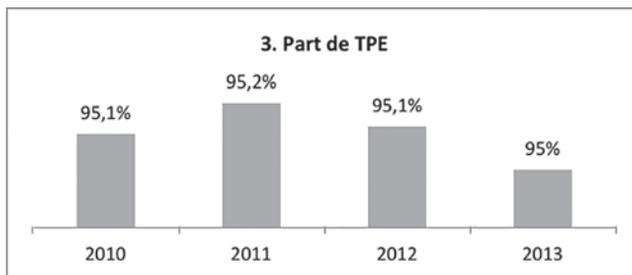
1.1. - Données FORCO

Chiffres clés sur 4 années : 2010 – 2011 – 2012 – 2013

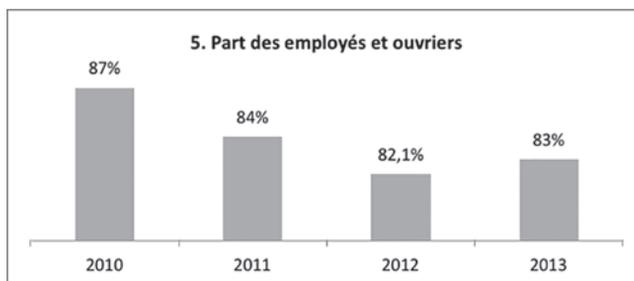
Périmètre des données : Ensemble des entreprises de la branche adhérant au FORCO (OPCA de la branche)

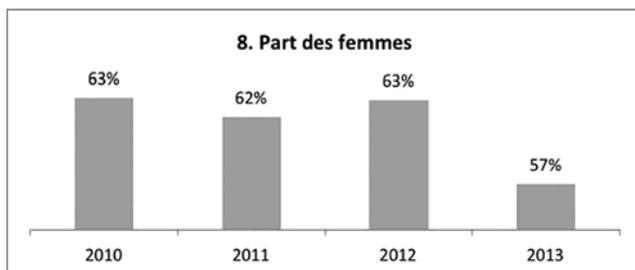
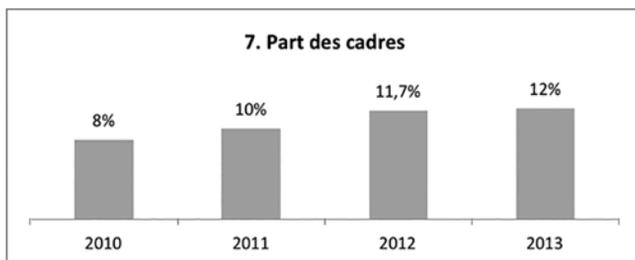
Source : Indicateurs 1 à 4 : **Fichier entreprises FORC**





Source Indicateurs 5 à 8 : **Enquête annuelle FORCO**





1.2. - Données DARES

Les données sont issues des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** retraitées par l'Insee. Les données les plus récentes concernent la DADS données 2012 et apportent des éléments d'éclairage intéressants. Il apparaissait important pour les signataires de les consigner dans le présent accord.

Nombre de salariés au 31/12/2012	103 700
Nombre de salariés en équivalent-temps plein (ETP) en 2012	87 500
Nombre d'entreprises (IDCC principal)	19 420

Objectifs à atteindre dans le cadre du pacte de responsabilité

L'activité des commerces de détail représentés au sein de la branche ne permet pas un niveau d'intention d'embauches optimal. Au 1^{er} trimestre 2015, à peine plus de 5 % des entreprises envisagent de recruter au cours des prochains mois. Cet indicateur est nettement plus élevé au sein des plus grandes entreprises, 24 % contre 4 % au sein des entreprises de moins de 10 salariés.

Globalement, les signataires, compte tenu des indicateurs actuels, tablent, à périmètre constant, sur une augmentation des effectifs de l'ordre de 4 % d'ici trois ans et s'engagent à mettre en œuvre tout dispositif permettant aux entreprises de la branche d'atteindre l'objectif visé.

Pour ce faire, afin d'aider les entreprises des secteurs à maintenir et/ou accroître leurs effectifs, les signataires se fixent plusieurs objectifs qui font l'objet du déploiement d'outils et d'actions mis ou à mettre en œuvre et sont exposés dans les cinq volets ci-après.

Les signataires du présent accord tiennent à souligner que le panorama de la branche réalisé par l'Observatoire Prospectif du Commerce est indispensable à la négociation. Cependant, compte tenu des écarts importants entre les deux sources statistiques ci-dessus présentées, ils conviennent de la nécessité d'obtenir des indicateurs plus fins et dans ce but :

- de demander au FORCO de communiquer plus largement auprès des entreprises des secteurs pour optimiser l'application de l'accord désignant le FORCO comme seul OPCA de la branche ;
- d'adresser un courrier à différents OPCA afin de s'assurer qu'à minima les entreprises de moins de 10 salariés appliquant la convention collective IDCC 1517 sont bien redirigées vers l'OPCA désigné par leur branche pour le versement de la taxe de formation professionnelle dont elles sont redevables.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 1 : Diagnostic économique des secteurs

Le diagnostic de l'emploi des secteurs posé, pour avancer dans le dialogue social et mobiliser tous les leviers pour stimuler l'emploi, les partenaires sociaux ont considéré qu'il était pertinent de partager des éléments de diagnostic sur la situation économique de l'ensemble des entreprises du champ d'application de la branche.

Les éléments conjoncturels actuellement disponibles ne couvrent pas la totalité des secteurs d'activité et empêchent d'avoir une vision globale au niveau de la branche de la situation économique des entreprises.

Ainsi, prenant acte du pacte de responsabilité, les signataires du présent accord conviennent de compléter le dialogue social permanent au sein de la branche par le développement du dialogue économique à partir de la mise en place d'un indicateur de conjoncture trimestriel permettant de suivre l'activité et les intentions d'embauche des secteurs du commerce de détail couverts par la branche.

Les indicateurs retenus pour ce « **baromètre de conjoncture du CDNA** » sont principalement :

- un volet économique (situation conjoncturelle, évolution du chiffre d'affaires des activités, fréquentation des points de vente, évolution du panier moyen, anticipations d'activité) ;
- un volet emploi : intentions de recrutement, recrutement effectifs, embauches pour le remplacement ou pour l'accroissement des effectifs...
- ponctuellement, un volet qualitatif sur un thème nécessaire à la négociation par exemple.

A l'issue de la première vague du baromètre de conjoncture de la branche, les partenaires sociaux conviennent d'analyser son impact sur la branche et de prévoir un calendrier de rencontre trimestrielle pour cette analyse.

Le baromètre national permettra, par ailleurs, d'enrichir la présentation des rapports et informations des entreprises de la branche concernées par l'obligation instaurée par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi qui prévoit que chaque année, le comité d'entreprise soit informé et consulté en amont sur les orientations stratégiques.

A ce sujet, il est rappelé que :

- Depuis le 14 juin 2014, les entreprises d'au moins trois cents salariés doivent mettre en place une base de données économiques et sociales.
- A compter du 14 juin 2015, la mise en place de la base de données économiques et sociales doit être effective pour les entreprises de moins de trois cents salariés.

Le financement de la réalisation de ce baromètre de conjoncture sera assuré paritairement par l'APCDNA - Association Paritaire du Commerce de Détail Non Alimentaire - association mise en place pour le développement du dialogue social et le financement du paritarisme dans la branche gérée par les partenaires sociaux. Les signataires en font une condition à sa réalisation.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 2 : Mobilisation pour l'emploi et la formation

1. Actualisation de la cartographie des métiers réalisée en 2006

Élément indispensable de la mobilisation pour l'emploi, les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ont mis en œuvre l'actualisation de la cartographie des métiers réalisée en 2006 en y intégrant un volet prospective et analytique.

La cartographie est un outil utile pour les entreprises de la branche, c'est aussi un moyen de communiquer sur les métiers et la formation auprès des jeunes publics, des enseignants et des acteurs favorisant l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes sans emploi.

L'actualisation est pilotée par la CPNEFP et l'Observatoire Prospectif du Commerce au sein de l'OPCA de la branche.

2. Etude sur les comportements des consommateurs et leur impact sur les compétences des salariés

Les changements dans les modes d'arbitrage induisent de nécessaires évolutions dans la manière dont les commerçants doivent appréhender leur marché et adapter les compétences des salariés.

La formation professionnelle a pour vocation de développer les compétences des salariés au regard de leur adaptation aux besoins de l'entreprise.

Pour permettre cette adaptation, les partenaires sociaux décident de s'appuyer dans un premier temps sur l'enquête CREDOC réalisée en 2014 pour les organisations professionnelles de la branche ; dans le cadre de cette enquête, les partenaires sociaux ont validé le financement par l'Observatoire Prospectif du Commerce de la branche de focus métiers.

La présentation des premiers focus a été organisée au cours d'une matinée d'étude et d'échanges avec les membres de la CPNEFP, l'OPCA de branche, les chefs d'entreprises et responsables RH et des partenaires : « Comment adapter la stratégie de mon entreprise dans un secteur en mutation ? ».

La restitution de cette étude a mis en avant les évolutions de la consommation. La CPNEFP est chargée de dégager des pistes d'actions adaptées aux entreprises des CDNA en vue d'améliorer leur compétitivité, la compétitivité passant par la formation des personnels.

La note de synthèse réalisée par le CREDOC est mise à la disposition des partenaires sociaux et des entreprises de la branche.

3. Transmission des savoirs

La pyramide des âges des dirigeants de magasins est très déséquilibrée. De nombreux commerçants sont proches de prendre leur retraite. Il apparaît primordial de favoriser la transmission du patrimoine et des connaissances.

Beaucoup d'expériences irremplaçables ont été accumulées parmi les seniors tant chefs d'entreprise que salariés. A un tel moment de la vie de l'entreprise, il faut organiser la transmission des connaissances vers les plus jeunes et rendre attractif les métiers du CDNA non seulement pour les futurs salariés mais également pour les futurs dirigeants d'entreprises commerciales.

Les signataires conviennent :

- d'aider les dirigeants à appréhender les différentes solutions à leur disposition en matière de formation et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

et d'une manière générale, sur ce volet :

- d'étudier la mise en place d'une action collective de branche sur la reprise d'entreprise ;
- de définir des compétences clés « métiers » notamment identifiées par la nouvelle cartographie ;

- de communiquer très largement sur la cartographie auprès des nombreuses cellules d'accueil des jeunes en insertion ;
- de communiquer auprès des entreprises sur le principe du contrat de génération ;
- de maintenir les dispositions de l'accord senior signé dans la branche en 2009. Ces dispositions feront l'objet d'un accord de branche (Voir infra volet 4 senior).

4. Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) permet aux demandeurs d'emplois de trouver un emploi à l'issue d'une formation adaptée, préalablement dispensée en fonction du poste à pourvoir.

Les signataires réaffirment leur intérêt pour ce dispositif particulièrement adapté aux entreprises de la branche qui leur permet de trouver les compétences dont elles ont besoin.

75 stagiaires à la POE ont été enregistrés dans la branche CDNA en 2014 dont 63 % en Ile de France. (source FORCO). Le prévisionnel a été fixé à 79 en 2015 par la Section Professionnelle Paritaire.

Afin de favoriser la POE et d'augmenter le nombre de bénéficiaires, les signataires conviennent de demander au FORCO la réalisation d'une plaquette de communication sur les différents acteurs de ce dispositif qui sera diffusée auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi. Un bilan sera fait chaque année.

5. Développement d'une « Plateforme pour l'emploi »

Les signataires conviennent d'optimiser le reclassement du personnel licencié dans la branche dans le cadre des procédures portées à la connaissance de la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Une rubrique « reclassement du personnel » est actuellement en développement sur le portail du site patronal www.groupedes10.org, et celui de différentes organisations professionnelles représentant les entreprises de la branche. Les signataires conviennent d'améliorer la visibilité de cette rubrique auprès des entreprises de la branche en lien avec le portail de l'Association Paritaire des Commerces de Détail Non Alimentaires www.apcdna.org.

6. Formation et insertion des jeunes dans l'emploi

Dans le cadre du suivi des fonds de la professionnalisation, les signataires conviennent d'étudier la mise en œuvre de taux de prise en charge des contrats de professionnalisation qualifiants attractifs pour les jeunes et les entreprises selon les priorités définies par la CPNEFP et la liste du Compte Personnel de Formation (CPF) de la branche.

Il sera communiqué très largement sur la cartographie réalisée en 2015 afin de valoriser les métiers couverts auprès des jeunes.

Les signataires reconnaissent par ailleurs les atouts que représente pour la branche la formation à distance notamment pour les très petites entreprises. Des actions expérimentales sont en cours d'élaboration dans plusieurs secteurs professionnels pouvant conduire à la mise en œuvre des titres professionnels ou d'un CQP métier par module. Ils en suivront attentivement le développement pour élargir cette expérimentation à tout ou partie des métiers de la branche.

7. Certificat de Qualification Interbranches

La CPNEFP a demandé au FORCO une étude d'opportunité sur la mise en œuvre du Certificat de Qualification Interbranches Vente Conseil en Magasin (VCM) pour le secteur « équipement du foyer/droguerie/bazar ».

L'étude a fait ressortir que 80 % des vendeurs (ses) du secteur n'ont pas de qualification dans la vente/commerce, les entreprises privilégiant au recrutement les candidats ayant un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles, avec de préférence une première expérience dans la vente.

Près de deux tiers de ces salariés sans qualification dans le commerce affirmeraient être intéressés par une formation certifiante leur permettant la reconnaissance de leurs acquis.

Les partenaires sociaux ont considéré que le CQPI VCM pouvait être une certification complémentaire pour sécuriser les parcours professionnels des salariés en poste, sans diplôme via la reconnaissance de leurs compétences.

Grâce à son développement au niveau national, la délivrance du CQPI VCM contribuera à palier en partie au déficit de profils au recrutement. Cette certification sera accessible aux demandeurs d'emploi ayant exercé dans le commerce.

Le dispositif de certification a été validé le 16 juillet 2015 par la CPNEFP. Sa mise en œuvre est prévue en 2016.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 3 : Mesures en faveur de l'égalité professionnelle hommes femmes

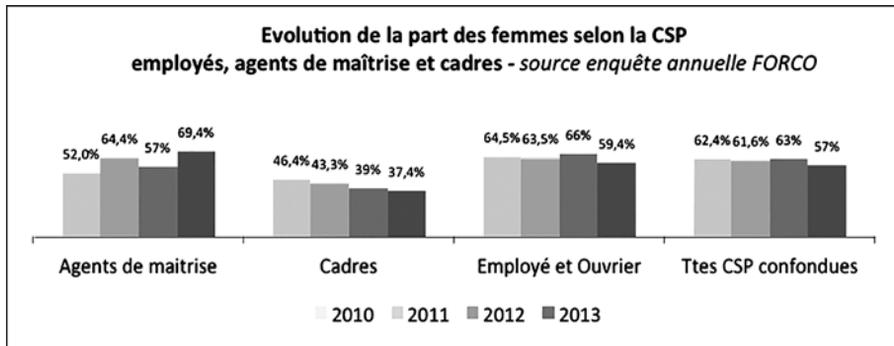
Il est rappelé que la branche du CDNA emploie un nombre important de femmes représentant selon les sources :

- Dares 61,2 %
- Forco 63 % (*données comparables 2012*)

des effectifs salariés. La répartition des salariés selon leur sexe diffère suivant la filière métier, le poste ou le niveau hiérarchique des salariés.

Dans le cadre du suivi de l'Accord de branche du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les signataires ont constaté une amélioration de la proportion des femmes dans la catégorie agent de maîtrise, objectif qu'ils s'étaient fixé.

Ils décident de poursuivre ces efforts en proposant au sein de la CPNEFP les mesures adaptées selon les fonds qui pourront y être affectés pour augmenter cette proportion.



Pour améliorer l'égalité professionnelle, les signataires souhaitent renseigner les entreprises sur l'état de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la branche, leur rappeler le cadre juridique dans lequel elles s'inscrivent et leur fournir des outils pour que l'accès des hommes et des femmes aux différents métiers, postes ou niveaux hiérarchiques puisse se faire de la manière la plus ouverte possible.

A cette fin, ils décident de faire réaliser par l'Observatoire Prospectif du Commerce une étude dont l'objectif est de mettre à la disposition des entreprises un outil en matière d'égalité professionnelle sous forme d'un guide pratique.

Le guide comprendra :

a) Le contexte (données quantitatives) de la branche

Les indicateurs clés seront issus des rapports annuels de branche et présentés sous forme d'infographie.

• Données sociales / évolution des indicateurs depuis 2010 par sexe :

- Répartition des salariés selon la nature des contrats
- Répartition des salariés selon le statut professionnel
- Répartition des salariés selon la durée du travail
- Répartition des salariés selon l'ancienneté
- Répartition des salariés selon l'âge des salariés
- Promotions

• Formations depuis 2010 par sexe :

- Formations initiales
- Différents dispositifs de la professionnalisation
- Formations au titre du plan

b) Les obligations des entreprises

Le guide rappellera le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'action des entreprises.

c) Le Recensement des bonnes pratiques des entreprises

Afin de mesurer les bonnes pratiques des entreprises, un questionnaire sera envoyé aux entreprises sur les actions qu'elles mènent ou qu'elles envisagent de mener en faveur de l'égalité. Par exemple, sur les modalités de recrutement, les mesures d'aides en faveur de la gestion de la parentalité, l'accompagnement de la carrière, la mise en place d'actions de formation...

d) Une veille documentaire sur des entreprises ayant des exemples de pratiques d'égalité professionnelle innovantes

Les données recueillies par l'Observatoire seront suivies par la CPNEFP de la branche.

Outils et actions mis en œuvre

Volet 4 : Mesures en faveur des seniors

Les signataires conviennent de maintenir les mesures adoptées dans le cadre de l'accord relatif à la gestion professionnelle des emplois et des compétences, à l'emploi des seniors et à la sécurisation du 1^{er} décembre 2009 arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

Le dispositif de ce volet générationnel fait l'objet d'un accord de branche signé le même jour. Les signataires en rappellent les principales dispositions qui prendront effet à compter de la parution de l'arrêté d'extension dudit accord.

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Le recrutement étant un facteur de progression du taux de l'emploi des seniors, les signataires s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus.

A cette fin, les entreprises de la branche :

- veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge ne figure dans leurs offres d'emploi ou propositions de mutations internes ;
- pourront recourir prioritairement, pour cette catégorie de personnel et particulièrement pour les personnes moins qualifiées, au contrat de professionnalisation ;

A cet effet, il est rappelé qu'un dispositif spécifique de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation sénior est mis en œuvre dans la branche, les taux étant définis par la Section Professionnelle Paritaire.

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

- pourront recourir également pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé au contrat à durée déterminée senior conformément au décret du 28 août 2006 (Articles L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail) afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

2. Tutorat senior

Les signataires rappellent que la branche a rendu obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à favoriser l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en contrat de professionnalisation ou d'un nouvel embauché pendant une période déterminée par un salarié expérimenté et volontaire de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.

Cette période est limitée le cas échéant :

- à la durée du contrat de professionnalisation,
- à la durée de la période d'essai et à son renouvellement éventuel,
- et, par dérogation à l'article 6 du chapitre XI « modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, à 3 salariés pour un tuteur âgé de 45 ans ou plus.

Les parties signataires considèrent que les connaissances et les compétences acquises par les collaborateurs les plus âgés et les plus expérimentés leur permettent d'une manière générale d'être plus à même de remplir ces missions. Elles rappellent que l'entreprise doit s'assurer de la compétence des tuteurs et veiller à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations tuteur pour permettre au tuteur d'assumer au mieux ses missions.

La liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux Institutions Représentatives du Personnel si elles existent dans l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur doit permettre au salarié tuteur de dégager sur son temps de travail le temps nécessaire pour l'exercice de la mission tutorale ; il en fixera les limites journalières ou hebdomadaires.

3. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

L'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent tenir compte des modifications physiologiques et psychiques propre à chaque individu liées au vieillissement.

Les entreprises de la branche sont encouragées à s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, Médecine du travail, CRAM, ARACT, ...) pour identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

4. Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus

Ce paragraphe s'impose aux entreprises de 50 salariés et plus. Il est facultatif dans les autres entreprises de la branche qui sont encouragées à le mettre en œuvre

La durée journalière maximale du travail est fixée par les dispositions législatives et réglementaires à 10 heures par jour.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus concernées par ces limites, à partir de 55 ans, le salarié qui en fera la demande pourra bénéficier d'une durée journalière maximale du travail n'excédant pas 9 heures.

Le travail de nuit est défini de 21 heures à 6 heures le matin. Les entreprises veilleront à ne pas imposer le travail de nuit aux salariés à partir de 55 ans.

Les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour se voir proposer les postes à temps partiel disponibles dont la qualification serait identique.

Par ailleurs d'une manière générale, l'employeur doit planifier des tâches variées pour les salariés à partir de 55 ans, afin de limiter la pénibilité des différentes positions ergonomiques.

Le médecin du travail de chaque établissement devra être associé à tout aménagement du poste de travail. Les membres du CHSCT, s'ils existent, seront informés, une fois par an, des mesures réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.

Les dispositions qui précèdent entreront en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même jour par les partenaires sociaux.

5. Départ à la retraite

Les signataires rappellent les dispositions de l'article 7 du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » de la Convention Collective Nationale pour tous les salariés de la branche faisant valoir leur droit à la retraite : *Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé prorata temporis.*

A partir de 55 ans et plus, si l'entreprise, quel que soit son effectif, dispose d'un accès à Internet accessible sans perturber la bonne marche de l'entreprise, les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet tels que le site www.info-retraite.fr groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires ou le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Outils et actions mis en œuvre Volet 5 : Apprentissage

Les signataires constatent que la branche ne dispose à ce jour d'aucune information sur la réalité de l'apprentissage dans les entreprises du CDNA.

À partir de 2016, dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, l'entreprise n'aura plus qu'un seul interlocuteur pour la collecte de sa taxe, qu'elle aura choisi entre un organisme national (généralement son OPCA) et un organisme collecteur régional inter-consulaire.

La réforme de l'apprentissage doit permettre à la branche :

- d'avoir une connaissance de la situation de l'apprentissage dans les secteurs couverts par la convention collective nationale et de développer l'apprentissage plus adapté aux entreprises TPE de la branche ;
- d'investir dans les CFA désignés par les organisations professionnelles (11 métiers dans la branche)
- de suivre et de développer des outils en faveur de l'apprentissage dans les commerces de détail non alimentaires couverts par la branche.

Dans la mesure où l'OPCA désigné par la branche devient OCTA, les signataires demandent sa désignation en tant qu'OCTA de la branche CDNA afin de lui confier notamment une mission d'observatoire de l'apprentissage dans les secteurs couverts par la convention collective nationale IDCC 1517.

Compte tenu des effectifs de la branche, les signataires font de l'apprentissage une priorité à partir du présent accord.

Dispositions finales

Communication et suivi de l'accord

La branche professionnelle déploiera les outils nécessaires à l'information des entreprises sur l'ensemble des dispositifs nécessaires à l'amélioration de l'emploi et de la formation.

Les signataires conviennent d'assurer le suivi de cet accord au moins une fois par an à compter de la date de sa signature. Ils encouragent les entreprises à mettre tout en œuvre pour favoriser l'emploi, l'égalité professionnelle et la transmission des savoirs afin que cet accord atteigne ses objectifs.

Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015

Signataires :

Ensemble des organisations patronales membres du Groupe des 10/CDNA

Et les organisations représentatives des salariés : CFTC – CFDT – CFE CGC

ACCORD DU 11 DECEMBRE 2015

RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCE DE DETAIL NON ALIMENTAIRES IDCC 1517 (BROCHURE N° 3251)

Préambule

Conscient des enjeux de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés dans notre pays, les signataires affirment leur attachement à la non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement et d'évolution de carrière. Les salariés plus âgés possèdent une expérience, une maturité et ont acquis des compétences à valoriser, ils doivent devenir des interlocuteurs référents pour les jeunes générations, être incités et mis en situation pour transmettre au mieux leurs connaissances et leurs compétences aux plus jeunes.

Considérant que l'âge et l'expérience acquis sont une richesse pour la Branche et pour l'Entreprise qu'il faut préserver, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent notamment à favoriser l'emploi des salariés âgés.

Les signataires conviennent de maintenir les mesures adoptées dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des seniors du 1^{er} décembre 2009 arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

Les entreprises de la branche sont incitées à développer des politiques et des pratiques favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active.

Article 1. Champ d'application – bénéficiaires

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517 – Brochure J.O. N° 3251).

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises de la branche, à l'exception des dispositions expressément applicables aux seules entreprises de 50 salariés et plus.

Les employeurs dont l'effectif est inférieur à 50 salariés sont encouragés à mettre en œuvre les dispositions du présent accord applicables aux seules entreprises de 50 salariés et plus dans la mesure où elles jugeront possible d'intégrer cette politique de ressources humaines dans leur entreprise.

Article 2. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Le recrutement étant un facteur de progression du taux de l'emploi des seniors, les signataires s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus.

A cette fin, les entreprises de la branche :

- veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge ne figure dans leurs offres d'emploi ou propositions de mutations internes ;
- pourront recourir prioritairement, pour cette catégorie de personnel et particulièrement pour les personnes moins qualifiées, au contrat de professionnalisation ;

A cet effet, il est rappelé qu'un dispositif spécifique de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation sénior est mis en œuvre dans la branche, les taux étant définis par la Section Professionnelle Paritaire.

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

- pourront recourir également pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé au contrat à durée déterminée senior conformément au décret du 28 août 2006 (Articles L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail) afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de permettre aux bénéficiaires d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Article 3. Tutorat senior

Les signataires rappellent que la branche a rendu obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à favoriser l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en contrat de professionnalisation ou d'un nouvel embauché pendant une période déterminée par un salarié expérimenté et volontaire de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.

Cette période est limitée le cas échéant :

- à la durée du contrat de professionnalisation,
- à la durée de la période d'essai et à son renouvellement éventuel,
- et, par dérogation à l'article 6 du chapitre XI « modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, à 3 salariés pour un tuteur âgé de 45 ans ou plus.

Les parties signataires considèrent que les connaissances et les compétences acquises par les collaborateurs les plus âgés et les plus expérimentés leur permettent d'une manière générale d'être plus à même de remplir ces missions. Elles rappellent que l'entreprise doit s'assurer de la compétence des tuteurs et veiller à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations tuteur pour permettre au tuteur d'assumer au mieux ses missions.

La liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux Institutions Représentatives du Personnel si elles existent dans l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur doit permettre au salarié tuteur de dégager sur son temps de travail le temps nécessaire pour l'exercice de la mission tutorale ; il en fixera les limites journalières ou hebdomadaires.

Article 4. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

L'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent tenir compte des modifications physiologiques et psychiques propre à chaque individu liées au vieillissement.

Les entreprises de la branche sont encouragées à s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, Médecine du travail, CRAM, ARACT, ...) pour identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

Article 5. Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus

Ce paragraphe s'impose aux entreprises de 50 salariés et plus. Il est facultatif dans les autres entreprises de la branche qui sont encouragées à le mettre en œuvre.

La durée journalière maximale du travail est fixée par les dispositions législatives et réglementaires à 10 heures par jour.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus concernées par ces limites, à partir de 55 ans, le salarié qui en fera la demande pourra bénéficier d'une durée journalière maximale du travail n'excédant pas 9 heures.

Le travail de nuit est défini de 21 heures à 6 heures le matin. Les entreprises veilleront à ne pas imposer le travail de nuit aux salariés à partir de 55 ans.

Les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour se voir proposer les postes à temps partiel disponibles dont la qualification serait identique.

Par ailleurs d'une manière générale, l'employeur doit planifier des tâches variées pour les salariés à partir de 55 ans, afin de limiter la pénibilité des différentes positions ergonomiques.

Le médecin du travail de chaque établissement devra être associé à tout aménagement du poste de travail. Les membres du CHSCT, s'ils existent, seront informés, une fois par an, des mesures réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.

Les dispositions qui précèdent entreront en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord générationnel signé le même jour par les partenaires sociaux.

Article 6. Départ à la retraite

Les signataires rappellent les dispositions de l'article 7 du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » de la Convention Collective Nationale pour tous les salariés de la branche faisant valoir leur droit à la retraite : *Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail égale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé prorata temporis.*

A partir de 55 ans et plus, si l'entreprise, quel que soit son effectif, dispose d'un accès à Internet accessible sans perturber la bonne marche de l'entreprise, les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet tels que le site www.info-retraite.fr groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires ou le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

DISPOSITIONS FINALES

Article 7 - Egalité professionnelle et salariale

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'article 6 du Chapitre I « Clauses Générales » de la Convention Collective Nationales des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517).

Article 8 - Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 9 - Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 10 - Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015

Signataires :

Ensemble des organisations patronales membres du Groupe des 10/CDNA
Et les organisations représentatives des salariés : CFTC – CFDT – CFE CGC

ACCORD DU 11 DECEMBRE 2015

SUR LA CREATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESIONNELLE INTER-BRANCHES VENDEUR CONSEIL EN MAGASIN (CQPI VCM) DANS LA BRANCHE DES COMMERCE DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (Convention Collective Nationale IDCC 1517)

Première adaptation aux secteurs Droguerie/Equipement du Foyer/bazar

Préambule

Le Certificat de Qualification Professionnelle est une attestation délivrée par la branche reconnaissant la qualification du titulaire dans un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la branche concernés.

Prenant en considération, les compétences du Référentiel professionnel Activités et Compétences du Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches (CQPI) Vente Conseil en Magasin (VCM), les partenaires sociaux de la branche ont constaté qu'elles sont omniprésentes dans la branche CDNA.

Les compétences clés inscrites dans le référentiel métier des commerces de détail non alimentaires pour le métier de « vendeur/vendeuse » couvrent les 7 domaines de compétences inscrites au référentiel professionnel du CQPI Vente Conseil en Magasin.

L'actualisation de la cartographie de la branche CDNA réalisée en avril 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en équipement du foyer et bazar et celui particulier de la droguerie.

La cartographie du CDNA est notamment disponible en ligne sur le site de l'Observatoire de branche www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce.

Au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires, le secteur droguerie, équipement du foyer et bazar représenté par la Fédération Française des Détaillants en Droguerie, Equipement du Foyer et Bazar, a souhaité mettre en œuvre le Certificat de Qualification Professionnelle interbranches (CQPI) « Vendeur Conseil en magasin ».

Afin de répondre aux besoins des entreprises mis en évidence par l'étude d'opportunité préalable réalisée, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNPEFP) de la branche a validé cette action.

Diagnostic préalable et étude d'opportunité

Préalablement à la mise en place du CQPI, pour confirmer sa pertinence dans les secteurs concernés, la CPNEFP a commandité une étude d'opportunité à l'Observatoire Prospectif de la branche près le FORCO avec l'appui du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Dans la droguerie, l'équipement du foyer et le bazar, il n'y a pas de formation obligatoire. Les formations initiales les plus fréquentes à ce poste sont CAP vente, BEP Vente Action Marchande, BEP métiers de la Relations aux Clients et aux usagers, Bac Pro commerce, BTS Management des Unités Commerciales, BTS action commerciale, titres professionnels vendeur conseil en magasin, employé commercial en magasin vendeur spécialisé en magasin, vendeur conseiller commercial.

Il existe encore quelques certifications qui ciblent ce métier de manière spécifique : mentions « vendeur conseil en produits techniques pour l'habitat (MC4), vente technique pour l'habitat (MC5), BEP métiers de la relations aux clients et aux usagers du ministère de l'Education Nationale. Ces certifications ne permettent pas de répondre en nombre aux besoins des entreprises du secteur.

Partant du constat qu'environ 80 % des effectifs « vendeurs/vendeuses » ne seraient titulaires d'aucun diplôme du commerce (ou des diplômés d'autres spécialités), il apparaît que les nombreux autodidactes recrutés auraient grâce à l'apport du CQPI un moyen de reconnaissance de leurs acquis adapté à leur secteur d'activité. Selon les entretiens réalisés dans la branche, près de 2/3 de ces salariés sans qualification dans le commerce seraient intéressés par une formation certifiante leur permettant de reconnaître leurs acquis et de sécuriser leur parcours professionnel.

La branche a déjà mis en place un CQP vendeur conseil en magasin spécialisé jeux jouets. Le développement du CQP en tant que référentiel de formation, présente un nombre d'heures demandé en « cours théorique » plus difficilement adaptable aux très petites entreprises des secteurs de droguerie, équipement du foyer bazar. Le choix s'est ainsi porté sur un CQP évaluant les acquis de l'expérience des candidats plus en rapport avec les besoins opérationnels des magasins et le potentiel de candidats.

Selon les informations issues du rapport de branche, le secteur équipement du foyer droguerie bazar représente près de 50 % des salariés ; on estime, selon différents croisements, que 65 % seraient des vendeurs/vendeuses.

La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de recrutement justifient un besoin fort de formations diplômantes déployables largement en volume et géographiquement. Ainsi le CQPI VCM, une fois décliné au secteur équipement droguerie bazar apparaît comme le moyen le plus pertinent de reconnaissance des acquis des salariés concernés et contribue à pallier en partie au déficit de profils au recrutement.

Par ailleurs, les professionnels des secteurs jugent aujourd'hui absolument indispensable de transmettre les savoirs et les savoir-faire dans ces métiers, notamment le secteur de la droguerie, dont les transmissions d'entreprises apparaissent souffrir tant de la conjoncture économique et que d'un manque d'image attractive pour les jeunes.

Article 1^{er} - Champ d'application

La reconnaissance du CQPI VCM équipement du foyer droguerie bazar concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche du CDNA Convention collective nationale IDCC 1517.

Article 2 - Description du métier

En premier lieu, présenter un fort intérêt pour le secteur d'activité ainsi que des bonnes aptitudes relationnelles et une première expérience dans la vente sont en général les prérequis pour l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dans la branche.

Le vendeur en « droguerie, équipement du foyer ou bazar » a la spécificité de commercialiser une grande diversité de produits dont certains particulièrement techniques en droguerie par exemple. La difficulté réside alors dans le nombre important de références dont il faut maîtriser les caractéristiques et les bénéfices.

Pour répondre à la demande croissante des consommateurs en conseils personnalisés, la qualité d'écoute et l'expertise deviennent cruciales. Il s'agit de démontrer l'intérêt d'acheter des produits parfois un peu plus chers mais de meilleure qualité et plus adaptés à leurs besoins.

Par ailleurs pour sélectionner le produit qui s'adaptera le mieux à l'usage du client dans son quotidien, à son domicile, il est également demandé aux vendeurs, vendeuses de réaliser des démonstrations de produits. Cela permet d'attirer et de rassurer les clients qui ont besoin d'évaluer et comprendre les articles et leur utilisation potentielle dans leur contexte avant de se lancer dans un achat.

Enfin, le client de plus en plus présent sur internet a tendance à comparer les produits. Le vendeur adopte un rôle de conseil ; il accompagne son client dans cette recherche en ligne et l'oriente. Pour ce faire, il fait appel à la maîtrise des supports mobiles de navigation en ligne et à une connaissance large des gammes de produits.

Ces compétences appliquées à des domaines pointus et à des produits parfois très techniques, souvent régis par des réglementations spécifiques car destinés à un usage de particuliers à leur domicile sont rares. Il est souvent difficile de recruter des profils prêts pour exercer ce poste. La montée en compétences se fait alors souvent en interne, encadrée par des vendeurs plus expérimentés.

Des entretiens et l'organisation de groupes de travail avec des professionnels de la branche (chefs d'entreprise, responsables ressources humaines, responsables formation) a permis d'aboutir à la formation du référentiel de compétences et des métiers décliné au niveau des secteurs droguerie/équipement du foyer/bazar.

Article 3 - Référentiel Activités et Compétences

Un Référentiel Activités et Compétences (RAC) a été élaboré et décliné au niveau de la Branche du Commerce de Détail Non Alimentaire pour les Secteurs Droguerie/ Equipement du Foyer/ Bazar à partir du référentiel professionnel du CQPI VCM validé par le Comité CQPI et selon les principes de la Charte.

Le référentiel adapté aux secteurs figure en annexe du présent accord.

Article 4 - Public visé par le CQPI VCM Droguerie/ Equipement du Foyer/Bazar

Tous les salariés de la branche qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou déterminée souhaitant compléter et/ou valider une expérience professionnelle peuvent accéder directement ou après un parcours de formation au CQPI VCM ainsi que les nouveaux entrants souhaitant intégrer le secteur d'activité en contrat de professionnalisation. Pour ces derniers, la validation a lieu en l'issue du parcours.

Il n'y a pas de durée minimum d'expérience professionnelle requise. Il est cependant souhaitable que le candidat ait un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles avec une première expérience dans la vente.

Hors demandeurs d'emploi, les candidatures extérieures sont admises, les demandes seront examinées par la CPNEFP pour acceptation, sous réserve de financement.

Article 5 - Positionnement dans la Convention Collective Nationale de la Branche

Le « Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) Vendeur Conseil en Magasin Droguerie/ Equipement du Foyer/Bazar est un titre attestant dans les conditions définies ci-après la qualification obtenue dans la branche pour les métiers relevant de l'équipement du Foyer, bazar et droguerie.

L'acquisition de ce C.Q.P. permet au titulaire d'accéder au minimum au Niveau 3 de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail Non Alimentaire (brochure n° 3251- IDCC 1517).

Article 6 - Organisation des évaluations

Compte tenu de la diversité des entreprises et de leur taille, l'évaluation des compétences acquises par le candidat au CQP est réalisé soit :

- Par un évaluateur externe issu d'un organisme évaluateur habilité par la CPNEFP
- Par un binôme composé d'un évaluateur externe et d'un évaluateur interne à l'entreprise.

L'entreprise retient la modalité la mieux adaptée à sa taille et son organisation.

L'évaluateur externe est garant du déroulement des évaluations et des objectifs d'évaluation, dans le respect des procédures prescrites par la CPNEFP. L'évaluateur interne choisi est reconnu pour son expertise métier et sa connaissance des spécificités de l'entreprise. Il participe à la contextualisation des outils et à l'évaluation. Pour assurer son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des outils de positionnement.

Selon un cahier des charges, la CPNEFP habilite des organismes en tant qu'évaluateur externe pour une durée de 3 ans.

Tout organisme souhaitant être habilité par la Branche, adresse un dossier à la CPNEFP.

Le premier organisme évaluateur retenu pour 3 ans par les professionnels des secteurs concernés est le :

CIEFA (Centre Inter-Entreprises De Formation En Alternance)

Groupe IGS

12 Rue Alexandre de Parodi

75010 PARIS

Durant la phase d'expérimentation, à compter du 1er trimestre 2016, deux sessions seront organisées au cours de chacun des semestres ; les dates d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, seront arrêtées par le CIEFA www.ciefa.com sur ses différents campus.

Article 7 - Outils d'évaluation

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est inscrit à l'une des sessions annuelles.

Pour mieux appréhender les compétences acquises par le candidat, un dispositif d'évaluation multi-modal est mis en place à travers l'utilisation de 4 outils :

1. **Un livret du candidat** pour recueillir les informations sur le parcours professionnel du candidat, ses expériences et ses savoirs de base ;
2. **Un questionnaire technique** pour évaluer les connaissances théoriques et techniques utiles au métier ;
3. **Une mise en situation/observation** pour évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
4. **Un entretien final** pour vérifier la maîtrise des compétences non validées lors des précédentes étapes d'évaluation.

Ces outils d'évaluation ont été contextualisées aux situations professionnelles réelles des secteurs concernés par le présent accord.

L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du candidat s'effectue via une grille de restitution complétée par l'organisme évaluateur externe.

En amont du positionnement, un guide de préparation est remis au candidat au CQPI. Ce guide présente :

- le parcours pour accéder au CQPI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
- les activités et compétences du référentiel du CQPI à maîtriser pour obtenir le certificat.

Article 8 - Jury paritaire et délivrance du CQPI

Le Jury paritaire est une émanation de la CPNEFP, composé à parts égales de représentants des collègues « salariés » et « employeurs ». Il :

- Délibère sur l'attribution du CQPI aux candidats au regard des dossiers présentés par les organismes évaluateurs externes ;
- Délivre les certificats aux candidats.

Il s'assure également du respect des procédures et de la qualité de la démarche mise en œuvre par les organismes évaluateurs externes.

Un Président de Jury paritaire est désigné à l'ouverture de chaque séance.

Le Jury paritaire se prononce :

- soit sur la validation totale du CQPI si les candidats sont admissibles sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se voient alors délivrer un certificat d'obtention du CQPI.
- soit sur une validation partielle si les candidats sont admissibles seulement sur une partie des compétences exigées. Les candidats se voient alors remettre une attestation de compétences. Ils conservent le bénéfice des compétences acquises pendant 5 ans pour se présenter de nouveau à une validation totale du CQPI.

Le cas échéant, le Jury pourra décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur interne avant de décider ou non de délivrer le CQPI.

Le Jury peut émettre des suggestions de formation complémentaire.

Article 9 - Parcours de développement des compétences

Dans le cas où un candidat ne valide pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un parcours de développement des compétences.

Si un parcours de formation est nécessaire, l'entreprise choisit librement l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est choisi comme organisme de formation, l'évaluateur ne peut être formateur.

L'organisme de formation choisi par l'entreprise n'a pas besoin d'être habilité par la branche.

Article 10 - Financement et prise en charge

Dans le cadre des dispositifs Emploi-Formation mobilisables, les frais relatifs aux actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du candidat pourront être pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.

Le forfait horaire destiné à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des frais éventuels de déplacement et d'hébergement des candidats à la charge par l'employeur sera déterminé par la Section Professionnelle Paritaire ou à défaut par le Conseil d'Administration de l'OPCA.

Pour la première session, un avenant au présent accord précisera le taux horaire et les limites fixées dans le respect de l'équilibre des fonds de la branche gérés par le FORCO.

Article 11 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'article 6 du Chapitre I «Clauses Générales» de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517).

Le présent accord permet de garantir l'accès au CQPI VCM de façon identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Article 12 - Dispositions diverses

12-1. Adhésion à la charte du CQPI

Pour la mise en œuvre du CQPI, les signataires précisent que la branche est représentée pour le collège « employeurs » par le Syndicat professionnel GROUPE DES 10/CDNA qui adhère dans ce cadre à la charte CQPI.

12-2. Durée et prise d'effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il pourra être revu et ajusté en fonction de l'évolution des secteurs d'activité concernés.

12-3. Correspondance

Pour tout ce qui concerne le présent accord ou demande du cahier des charges d'habilitation en tant qu'organisme évaluateur, la correspondance doit être adressée à :

Monsieur le Président
CPNEFP
GROUPE DES 10/CDNA
45 rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS

12-4. Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

12-5. Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

12-6. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe : référentiel Activités Compétences CQPI Vendeur Conseil en Magasin adapté aux secteurs équipement du Foyer/droguerie/bazar.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015

Signataires :

Ensemble des organisations patronales membres du Groupe des 10/CDNA

Et les organisations représentatives des salariés : CFTC – CFDT – CFE CGC

ACCORD RELATIF A LA CREATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE INTER-BRANCHES VENDEUR CONSEIL EN MAGASIN (CQPI VCM) DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (Convention Collective Nationale IDCC 1517)

Adaptation au secteur de la Maroquinerie

Préambule

Le Certificat de Qualification Professionnelle est une attestation délivrée par la branche reconnaissant la qualification du titulaire dans un emploi. Il est adapté aux métiers spécifiques de la branche concernés.

Prenant en considération, les compétences du Référentiel professionnel Activités et Compétences du Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches (CQPI) Vente Conseil en Magasin (VCM), les partenaires sociaux de la branche ont constaté qu'elles sont omniprésentes dans la branche CDNA.

Les compétences clés inscrites dans le référentiel métier des commerces de détail non alimentaires pour le métier de « vendeur/vendeuse » couvrent les 7 domaines de compétences inscrites au référentiel professionnel du CQPI Vente Conseil en Magasin.

L'actualisation de la cartographie de la branche CDNA réalisée en avril 2015 a mis en évidence les spécificités du métier de vendeur/vendeuse en maroquinerie.

La cartographie du CDNA est notamment disponible en ligne sur le site de l'Observatoire de branche www.forco.org/branche/ObservatoireProspectifDuCommerce.

Au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires, le secteur de la maroquinerie représenté par la Fédération Nationale des détaillants en maroquinerie et Voyage, a souhaité mettre en œuvre le Certificat de Qualification Professionnelle interbranches (CQPI) « Vendeur Conseil en magasin ».

Afin de répondre aux besoins des entreprises, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNPEFP) de la branche a validé cette action.

Diagnostic préalable

Dans la maroquinerie, il n'y a pas de formation obligatoire. Les formations initiales les plus fréquentes à ce poste sont CAP vente, BEP Vente Action Marchande, BEP métiers de la Relations aux Clients et aux usagers, Bac Pro commerce, BTS Mangement des Unités Commerciales, BTS action commerciale, titres professionnels vendeur conseil en magasin, employé commercial en magasin vendeur spécialisé en magasin, vendeur conseiller commercial.

Partant du constat qu'une grande majorité des effectifs « vendeurs/vendeuses » ne seraient titulaires d'aucun diplôme du commerce (ou des diplômes d'autres spécialités), il apparait que les nombreux autodidactes recrutés auraient grâce à l'apport du CQPI un moyen de reconnaissance de leurs acquis adapté à leur secteur d'activité.

La branche a déjà mis en place un CQP vendeur conseil en magasin spécialisé jeux jouets. Le développement du CQP en tant que référentiel de formation, présente un nombre d'heures demandé en « cours théorique » plus difficilement adaptable aux très petites entreprises du secteur de la maroquinerie. Le choix s'est ainsi porté sur un CQP évaluant les acquis de l'expérience des candidats plus en rapport avec les besoins opérationnels des magasins et le potentiel de candidats, tout comme l'a fait en 2015, la FFDB qui a créé un CQPI VCM adapté aux secteurs de la Droguerie, de l'Equiperment du Foyer et du Bazar.

La spécificité du métier, ses évolutions et ses difficultés de recruter, justifient un besoin fort de formations diplômantes déployables largement en volume et géographiquement. Ainsi le CQPI VCM, une fois décliné au secteur maroquinerie apparaît comme le moyen le plus pertinent de reconnaissance des acquis des salariés concernés et contribue à pallier en partie au déficit de profils au recrutement.

Par ailleurs, les professionnels des secteurs jugent aujourd'hui absolument indispensable de transmettre les savoirs et les savoir-faire dans ce métier, dont les transmissions d'entreprises apparaissent souffrir de la conjoncture économique.

Article 1^{er} - Champ d'application

La reconnaissance du CQPI VCM maroquinerie concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche du CDNA Convention collective nationale IDCC 1517.

Article 2 - Description du métier

En premier lieu, présenter un fort intérêt pour le secteur d'activité ainsi que des bonnes aptitudes relationnelles et une première expérience dans la vente sont en général les prérequis pour l'exercice du métier de vendeur/vendeuse dans la branche.

Le vendeur en maroquinerie à la spécificité de commercialiser une diversité de produits : maroquinerie, bagagerie, petite maroquinerie et accessoires. Il doit maîtriser la connaissance des nombreux articles qui composent la boutique. Il rencontre les fournisseurs pour mieux appréhender les produits et leur fabrication. Il peut aussi être amené à réaliser de petites réparations.

Pour répondre à la demande des consommateurs en conseil personnalisé, la qualité d'écoute et d'expertise devient crucial, il doit être informé des dernières tendances, connaître les caractéristiques des produits, des marques, de leur histoire et des matières qui les composent afin de cibler au mieux les attentes des différentes clientèles. Ce service indispensable permet de se démarquer d'internet.

Des entretiens et l'organisation de groupes de travail avec des professionnels de la branche (chefs d'entreprise, responsables ressources humaines, responsables formation) a permis d'aboutir à la formation du référentiel de compétences et des métiers décliné au niveau du secteur de la maroquinerie.

Article 3 - Référentiel Activités et Compétences

Un Référentiel Activités et Compétences (RAC) a été élaboré et décliné au niveau de la Branche du Commerce de Détail Non Alimentaire pour le secteur de la maroquinerie, à partir du référentiel professionnel du CQPI VCM validé par le Comité CQPI et selon les principes de la Charte.

Le référentiel adapté aux secteurs figure en annexe du présent accord.

Article 4 - Public visé par le CQPI VCM Maroquinerie

Tous les salariés de la branche qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou déterminée souhaitant compléter et/ou valider une expérience professionnelle peuvent accéder directement ou après un parcours de formation au CQPI VCM ainsi que les nouveaux entrants souhaitant intégrer le secteur d'activité en contrat de professionnalisation. Pour ces derniers, la validation a lieu à l'issue du parcours.

Il n'y a pas de durée minimum d'expérience professionnelle requise. Il est cependant souhaitable que le candidat ait un fort intérêt pour le secteur d'activité, de bonnes aptitudes relationnelles avec une première expérience dans la vente.

Article 5 - Positionnement dans la Convention Collective Nationale de la Branche

Le « Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) Vendeur Conseil en Magasin Maroquinerie est un titre attestant dans les conditions définies ci-après la qualification obtenue dans la branche pour les métiers relevant de la maroquinerie.

L'acquisition de ce C.Q.P. permet au titulaire d'accéder au minimum au Niveau 3 de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail Non Alimentaire (brochure n° 3251- IDCC 1517).

Article 6 - Organisation des évaluations

Compte tenu de la diversité des entreprises et de leur taille, l'évaluation des compétences acquises par le candidat au CQP est réalisé soit :

- Par un évaluateur externe issu d'un organisme évaluateur habilité par la CPNEFP
- Par un binôme composé d'un évaluateur externe et d'un évaluateur interne à l'entreprise.

L'entreprise retient la modalité la mieux adaptée à sa taille et à son organisation.

L'évaluateur externe est garant du déroulement des évaluations et des objectifs d'évaluation, dans le respect des procédures prescrites par la CPNEFP. L'évaluateur interne choisi est reconnu pour son expertise métier et sa connaissance des spécificités de l'entreprise. Il participe à la contextualisation des outils et à l'évaluation. Pour assurer son rôle, l'organisme évaluateur le prépare à l'utilisation des outils de positionnement

Selon un cahier des charges, la CPNEFP habilite des organismes en tant qu'évaluateur externe pour une durée de 3 ans.

Tout organisme souhaitant être habilité par la Branche, adresse un dossier à la CPNEFP.

Le premier organisme évaluateur retenu pour 3 ans par les professionnels des secteurs concernés est le :

CIEFA (Centre Inter-Entreprises De Formation En Alternance)

Groupe IGS

12 Rue Alexandre de Parodi

75010 PARIS

Durant la phase d'expérimentation, à compter du 2^{ème} semestre 2017, deux sessions seront organisées au cours de chacun des semestres ; les dates d'ouverture, validées par le secrétariat de la CPNEFP, seront arrêtées par le CIEFA www.ciefa.com sur ses différents campus.

Article 7 - Outils d'évaluation

Sur présentation de l'entreprise, le salarié est inscrit à l'une des sessions annuelles.

Pour mieux appréhender les compétences acquises par le candidat, un dispositif d'évaluation multi-modal est mis en place à travers l'utilisation de 4 outils :

1. **Un livret du candidat** pour recueillir les informations sur le parcours professionnel du candidat, ses expériences et ses savoirs de base ;
2. **Un questionnaire technique** pour évaluer les connaissances théoriques et techniques utiles au métier ;
3. Une mise en situation/observation pour évaluer la maîtrise des savoir-faire nécessaire à l'exercice du métier ;
4. **Un entretien final** pour vérifier la maîtrise des compétences non validées lors des précédentes étapes d'évaluation.

Ces outils d'évaluation ont été contextualisés aux situations professionnelles réelles du secteur concerné par le présent accord.

L'analyse des résultats de l'évaluation des compétences du candidat s'effectue via une grille de restitution complétée par l'organisme évaluateur externe.

En amont du positionnement, un guide de préparation est remis au candidat au CQPI. Ce guide présente :

- le parcours pour accéder au CQPI et l'organisation des différentes étapes d'évaluation ;
- les activités et compétences du référentiel du CQPI à maîtriser pour obtenir le certificat.

Article 8 - Jury paritaire et délivrance du CQPI

Le Jury paritaire est une émanation de la CPNEFP, composé à parts égales de représentants des collèges « salariés » et « employeurs ». Il :

- Délégué sur l'attribution du CQPI aux candidats au regard des dossiers présentés par les organismes évaluateurs externes ;
- Délivre les certificats aux candidats.

Il s'assure également du respect des procédures et de la qualité de la démarche mise en œuvre par les organismes évaluateurs externes.

Un Président de Jury paritaire est désigné à l'ouverture de chaque séance

Le Jury paritaire se prononce :

- soit sur la validation totale du CQPI si les candidats sont admissibles sur l'ensemble des compétences exigées. Les lauréats se voient alors délivrer un certificat d'obtention du CQPI.
- soit sur une validation partielle si les candidats sont admissibles seulement sur une partie des compétences exigées. Les candidats se voient alors remettre une attestation de compétences. Ils conservent le bénéfice des compétences acquises pendant 5 ans pour se présenter de nouveau à une validation totale du CQPI.

Le cas échéant, le Jury pourra décider d'entendre le candidat, l'organisme évaluateur ou l'évaluateur interne avant de décider ou non de délivrer le CQPI.

Le Jury peut émettre des suggestions de formation complémentaire.

Article 9 - Parcours de développement des compétences

Dans le cas où un candidat ne valide pas l'ensemble des compétences visées par le CQPI, l'organisme évaluateur préconise un parcours de développement des compétences.

Si un parcours de formation est nécessaire, l'entreprise choisit librement l'organisme de formation. Si l'organisme évaluateur est choisi comme organisme de formation, l'évaluateur ne peut être formateur.

L'organisme de formation choisi par l'entreprise n'a pas besoin d'être habilité par la branche.

Article 10 - Financement et prise en charge

Dans le cadre des dispositifs Emploi-Formation mobilisables, les frais relatifs aux actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du candidat pourront être pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, le FORCO.

Le forfait horaire destiné à couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement, des frais éventuels de déplacement et d'hébergement des candidats à la charge par l'employeur sera déterminé par la Section Professionnelle Paritaire ou à défaut par le Conseil d'Administration de l'OPCA.

Pour la première session, un avenant au présent accord précisera le taux horaire et les limites fixées dans le respect de l'équilibre des fonds de la branche gérés par le FORCO.

Article 11 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'article 6 du Chapitre I « Clauses Générales » de la Convention Collective Nationale des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517).

Le présent accord permet de garantir l'accès au CQPI VCM de façon identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Article 12 - Dispositions diverses

12-1. Adhésion à la charte du CQPI

Pour la mise en œuvre du CQPI, les signataires précisent que la branche est représentée pour le collège « employeurs » par le Syndicat professionnel CDNA qui adhère dans ce cadre à la charte CQPI.

12-2. Durée et prise d'effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il pourra être revu et ajusté en fonction de l'évolution des secteurs d'activité concernés.

12-3. Correspondance

Pour tout ce qui concerne le présent accord ou demande du cahier des charges d'habilitation en tant qu'organisme évaluateur, la correspondance doit être adressée à

Monsieur le Président
CPNEFP
CDNA
45 rue des Petites Ecuries – 75010 PARIS

12-4. Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

12-5. Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

12-6. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe : référentiel Activités Compétences CQPI Vendeur Conseil en Magasin adapté au secteur maroquinerie.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017

Signataires :

Ensemble des organisations patronales membres du CDNA

Et les organisations représentatives des salariés : CFTC – CFDT – CFE-CGC

**AVENANT N°4 À L'ACCORD DU 22 JUIN 2015 METTANT EN PLACE
UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DANS LA BRANCHE DES COMMERCES
DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES, PORTANT AMÉLIORATION DES GARANTIES
VERSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES
N°3251 (IDCC 1517)**

Le présent avenant abroge et remplace l'avenant n°1 du 22 Juin 2015 définissant le financement du régime et les garanties versées aux bénéficiaires. Seuls les articles 1 et 2 du présent avenant apportent des modifications, les articles 3 et 4 restent inchangés.

Au regard de la montée en charge du régime de complémentaire santé, les signataires conviennent d'améliorer l'étendue des garanties comme suit :

Article 1 – Modification de l'étendue des prestations

Le régime de Branche Frais de Santé comprend deux niveaux différents de garanties :

- le régime de Base obligatoire.
- le régime optionnel, avec un niveau de garanties supérieur à la Base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de Base. Les garanties pour les actes dentaires, optiques et autres médecines douces sont améliorées comme suit :

Article 2 – Taux de la cotisation mensuelle de base

Les signataires fixent le taux des cotisations dues au titre du régime de complémentaire santé à 0,94% du PMSS. La cotisation mensuelle est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur 50 % à la charge du salarié. La quote-part salariale est prélevée sur la rémunération mensuelle de chaque salarié. Elle est dite « cotisation salarié ». Conformément, au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

Article 3 – Action sociale de la branche - Solidarité – Prévention santé

Conformément à l'article 8 de l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires, au moins 2 % des cotisations seront alloués, lors de la première année de mise à disposition du régime, au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche.

Article 4 – Cotisation pour le régime optionnel

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement des garanties optionnelles. Le salarié finance intégralement ces garanties dont le taux a été collectivement négocié.

Article 5 – dispositions diverses – entrée en vigueur – extension

A l'issue de la procédure de signature le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail. Conformément aux articles L.2231-6, L.2231-7, D 2331-2 et D 2231-3 du Code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er Janvier 2018.

Fait à Paris, le 22 Novembre 2017

SIGNATAIRES :

Ensemble des organisations patronales membres du CDNA

Et les organisations représentatives des salariés : CFTC – CFE-CGC – CFDT – CGT.

Les remboursements s'entendent Sécurité Sociale inclus

Actes	Assiette de remboursement	Remboursement du Régime de Base CDNA	Remboursement du Régime Optionnel CDNA
Soins médicaux courants			
Honoraires médecins généralistes			
Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	120%	140%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	100%	120%
Honoraires médecins spécialistes			
Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	130%	150%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	110%	130%
Actes techniques médicaux			
Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	130%	150%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	110%	130%
Auxiliaires médicaux	BR	100%	100%
Analyses médicales	BR	100%	100%
Radiologie			
Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	100%	120%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins OPTAM /OPTA CO	BR	100%	100%
Transport	BR	100%	100%
Pharmacie vignette blanche	BR	100%	100%
Pharmacie vignette bleue	BR	100%	100%
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour établissements conventionnés SS	BR	120%	150%
Honoraires médicaux et chirurgicaux			
Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130%	150%
Non Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	110%	130%
Forfait journalier hospitalier sans limitation de durée	FR	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière (en € / jour) (y compris maternité)	PMSS	1,0%	2,5%
Dentaire			
Consultations et soins dentaires	BR	100%	100%
Prothèses dentaires remboursées Sécurité Sociale (dont inlay-core)	BR	170%	300%
Orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale	BR	125%	250%
Implantologie	Euros	150 € / A / B	300 € / A / B
Parodontologie	Euros	50€ / A / B	100 € / A / B
Optique			
Plafond optique : dans la limite de 2 verres et 1 monture tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue de 0.25 dioptrie.			
Monture	Euros	60% BR + 50 €	60% BR + 115 €
Verre simple	Euros	60% BR + 45 €	60% BR + 100 €
Verre complexe	Euros	60% BR + 100 €	60% BR + 200 €
Verre hypercomplexe	Euros	60% BR + 120 €	60% BR + 275 €
Lentilles prises en charge par Sécurité sociale (€ / an)	Euros	100% BR + 100 € / A/B	100% BR + 150 € / A / B
Chirurgie de l'œil	Euros	300 € / A / B	600 € / A / B
Autres			
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et locations d'appareils) pris en charge par la Sécurité Sociale	BR	300%	400%
Prothèses auditives	BR	100% BR + 3% PMSS	150% BR + 5% PMSS
Actes de prévention	Euros	100%	100%
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, étiopathie, chiropraxie, diététique)	Euros	15€ par séance Maxi 2 séances / A / B	30 € par séance Maxi 2 séances / A / B
Contraception (pilules contraceptives dites de 3ème ou 4ème génération)	Euros	100 € / an	100 € / an

BR = Base de remboursement de la Sécurité Sociale

FR = Frais réels

RSS = Remboursement de la Sécurité Sociale / PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(PMSS 2017 : 3 269 €)

OPTAM/OPTAM CO = Option Tarifaire Maîtrisée / Option Tarifaire Maîtrisée – Chirurgie Obstétrique. (Remplace le contrat d'accès au soin(CAS) à partir du 1^{er} janvier 2017)

AVENANT N°5 À L'ACCORD DU 22 JUIN 2015
METTANT EN PLACE UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ
DANS LA BRANCHE DES COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES
(IDCC 1517), MODIFIANT SON ARTICLE 7 - « MAINTIEN DES GARANTIES »

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, les signataires conviennent de modifier l'article 7 de l'accord du 22 juin 2015 comme suit :

Au regard de la montée en charge du régime de complémentaire santé, les signataires conviennent d'améliorer l'étendue des garanties comme suit :

Article 7 – Maintien des garanties

Le régime Frais de Santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 dite « Loi Evin » et selon les modalités de la Jurisprudence de Février 2008 et de Janvier 2009, un maintien des garanties pour :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants-droit de l'assuré décédé, selon le principe de couverture automatique des enfants de parents isolés.

Les anciens salariés bénéficiant des dispositions d'un dispositif « article 4 Loi Evin » ont le choix entre :

- une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise. Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour le salarié seul en cas de maintien à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés pour tous les contrats souscrit à compter du 1er juillet 2017, selon les modalités suivantes :

- La première année, les cotisations ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- La deuxième année, les cotisations ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- La troisième année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.
- Au-delà de la 3ème année les tarifs seront revus en fonctions des résultats techniques du régime d'accueil.

Pour les conjoints, le tarif est égal à 150% du tarif conjoint des actifs ;

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

Dispositions diverses – entrée en vigueur – extension

À l'issue de la procédure de signature le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail.

Conformément aux articles L.2231-6, L.2231-7, D 2331-2 et D 2231-3 du Code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 22 novembre 2017

SIGNATAIRES

Ensemble des organisations patronales membres du CDNA

Et les organisations représentatives des salariés : CFTC – CFE-CGC – CFDT - CGT