



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

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

Version en vigueur au 14 février 2025

SOMMAIRE

– Avenant de mise à jour du 9 mai 2012
– Avenants de mise à jour n° 1 du 12 janvier 2022 à 14 du 3 octobre 2023 –

SOMMAIRE	3
CHAPITRE I. CLAUSES GÉNÉRALES	6
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 2. DUREE ET PORTEE.....	8
ARTICLE 3. ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – ÉGALITE DES SALARIES DEVANT L'EMPLOI.....	8
ARTICLE 4. COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES.....	13
ARTICLE 5. DISPOSITIONS COMMUNES A TOUTES LES COMMISSIONS	27
ARTICLE 6. GARANTIES ACCORDEES AUX SALARIES PARTICIPANT A LA NEGOCIATION	27
CHAPITRE II. SÉCURITÉ ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS.....	30
ARTICLE 1. DISPOSITIONS GENERALES	30
ARTICLE 2. REGLEMENT INTERIEUR.....	32
ARTICLE 3. ÉVALUATION DES RISQUES.....	33
ARTICLE 4. VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION.....	34
ARTICLE 5. SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTE DES SALARIES.....	35
ARTICLE 6. SUIVI ADAPTE DE L'ÉTAT DE SANTE DES SALARIES.....	36
ARTICLE 7. SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE DE L'ÉTAT DE SANTE.....	36
CHAPITRE III. DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	38
ARTICLE 1. PREAMBULE. – LIBERTE D'OPINION.....	38
ARTICLE 2. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	39
ARTICLE 3. COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	42
ARTICLE 4. CONGES POUR FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE	44
ARTICLE 5. DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES ET EXERCICE DE LEURS FONCTIONS.....	44
CHAPITRE IV. TRAVAIL DES JEUNES – APPRENTISSAGE	45
ARTICLE 1. TRAVAIL DES JEUNES	45
ARTICLE 2. APPRENTISSAGE	46
CHAPITRE V. CONTRAT DE TRAVAIL.....	47
ARTICLE 1. CONDITIONS D'EMBAUCHE	47
ARTICLE 2. REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	48
ARTICLE 3. PERIODE D'ESSAI DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE (DUREE, RENOUVELLEMENT ET RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI).....	50
ARTICLE 4. CONTRAT A DUREE DETERMINEE	53
ARTICLE 5. EMBAUCHE A L'ISSUE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU D'APPRENTISSAGE.....	55
ARTICLE 6. EMBAUCHE A L'ISSUE D'AUTRES STAGES.....	56

CHAPITRE VI. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	57
ARTICLE 1. PREAVIS	57
ARTICLE 2. LICENCIEMENT INDIVIDUEL	58
ARTICLE 3. RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	59
ARTICLE 4. INDEMNISATION CONVENTIONNELLE DU LICENCIEMENT.....	59
ARTICLE 5. DEPART A LA RETRAITE A L’INITIATIVE DU SALARIE	60
ARTICLE 6. INDEMNISATION CONVENTIONNELLE DU DEPART A LA RETRAITE	60
ARTICLE 7. DEPART A LA RETRAITE A L’INITIATIVE DE L’EMPLOYEUR (MISE A LA RETRAITE).....	61
ARTICLE 8. INDEMNISATION MINIMUM DE MISE A LA RETRAITE	62
CHAPITRE VII. MALADIE – ACCIDENT – SANTÉ – PRÉVOYANCE	63
ARTICLE 1. MALADIE OU ACCIDENT DU SALARIE. – GARANTIE DE REMUNERATION	63
ARTICLE 2. ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE. – GARANTIE DE REMUNERATION	64
ARTICLE 3. REGIME COMPLEMENTAIRE SANTE	64
ARTICLE 4. REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE.....	64
CHAPITRE VIII. CONGÉS DU SALARIÉ – ÉVÉNEMENTS DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	65
ARTICLE 1. CONGES PAYES.....	65
ARTICLE 2. CONGES EXCEPTIONNELS.....	66
ARTICLE 3. DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A LA MATERNITE.....	68
ARTICLE 4. CONGE DE PATERNITE ET D’ACCUEIL DE L’ENFANT	70
ARTICLE 5. CONGE D’ADOPTION	70
ARTICLE 6. CONGE POUR ENFANT MALADE	70
ARTICLE 7. CONGE PARENTAL D’EDUCATION ET PASSAGE A TEMPS PARTIEL.....	71
ARTICLE 8. CONGE DE PRESENCE PARENTALE.....	71
ARTICLE 9. JOURS FERIES.....	72
CHAPITRE IX. TEMPS DE TRAVAIL	73
PREAMBULE.....	73
TITRE I. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L’ANNEE	73
TITRE II. CONVENTIONS DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS.....	78
TITRE III. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	85
ANNEXES	85
CHAPITRE X. EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	95
ARTICLE 1. DEFINITION DU TRAVAILLEUR HANDICAPE	95
ARTICLE 2. RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE.....	95
ARTICLE 3. OBLIGATION EN MATIERE D’EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	96
ARTICLE 4. RAPPORT SUR LA SITUATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA BRANCHE	97
ARTICLE 5. NEGOCIATION AU SEIN DES ENTREPRISES.....	97
ARTICLE 6. PORTEE DES DISPOSITIONS DU CHAPITRE X	97
CHAPITRE XI. MODALITÉS D’ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE.....	99
ARTICLE 1. PREAMBULE	99
TITRE I. OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS, COMMISSION ET SECTION PARITAIRES DE LA BRANCHE	99
TITRE II. PLAN DE FORMATION DE L’ENTREPRISE.....	100
TITRE III. CONTRAT ET PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	100
TITRE IV. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF).....	105
TITRE V. ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	106
TITRE VI. BILAN DE COMPETENCES	108
TITRE VII. VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPERIENCE (VAE)	108
TITRE VIII. DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	108
TITRE IX. DISPOSITIONS DIVERSES	108

CHAPITRE XII. CLASSIFICATIONS	113
ARTICLE 1. PRESENTATION DE LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE	113
ARTICLE 2. SYSTEME DES CRITERES CLASSANTS	115
ARTICLE 3. « EMPLOIS-REPERES »	117
ARTICLE 4. REMUNERATION MINIMALE MENSUELLE.....	117
ARTICLE 5. AFFILIATION AU REGIME DES CADRES (AGIRC).....	118
ARTICLE 6. RECONNAISSANCE DE LA FORMATION	118
ARTICLE 7. REVISION DE LA CLASSIFICATION	118
ANNEXE. GRILLES « CLASSIFICATION DES EMPLOIS ».....	119
CHAPITRE XIII. SALAIRES MINIMA – PRIME D’ANCIENNETÉ	131
ARTICLE 1. SALAIRES MINIMA.....	131
ARTICLE 2. PRIME D’ANCIENNETE	131
CHAPITRE XIV. CLAUSES DIVERSES	133
ARTICLE 1. NOTIFICATION	133
ARTICLE 2. DEPOT	133
ARTICLE 3. EXTENSION	133
ARTICLE 4. DUREE	133
ARTICLE 5. REVISION.....	134
ARTICLE 6. DENONCIATION	134
LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES (AVENANT DU 9 MAI 2012)	135
ANNEXE 1. ACCORDS SALAIRES	137
AVENANT N° 13 DU 5 JUIN 2023 PORTANT REVALORISATION DE LA REMUNERATION MINIMALE	139
AVENANT N° 14 DU 27 NOVEMBRE 2024 PORTANT REVALORISATION DE LA REMUNERATION MINIMALE	141
ANNEXE 2. AUTRES ACCORDS	143
LISTE DES ACCORDS EN VIGUEUR	145
ACCORD DU 22 JUIN 2015 METTANT EN PLACE UN REGIME COMPLEMENTAIRE SANTE DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517)	149
ACCORD DU 11 DECEMBRE 2015 RELATIF A L’EMPLOI DES SENIORS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517)	165
ACCORD DU 28 MARS 2019 METTANT EN PLACE UN REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517)	171
ACCORD DU 27 JUIN 2019 RELATIF AU DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET A L’ORGANISATION DU PARITARISME DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (MODIFIE PAR AVENANT N° 1 DU 1 ^{ER} DECEMBRE 2009 ET PAR AVENANT N° 2 DATE DU 20 JANVIER 2010) – IDCC : 1517 (BROCHURE N° 3251)	183
ACCORD DU 10 JUIN 2021 RELATIF A LA MISE EN PLACE DE L’INTERESSEMENT DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517)	189
ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2021 RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517)	205
ACCORD DU 6 DECEMBRE 2023 RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE DES COMMERCES DE DETAIL NON ALIMENTAIRES (IDCC 1517).....	210
INDEX	221

Chapitre I. CLAUSES GÉNÉRALES

(Modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2022, l'avenant n° 13 du 4 avril 2023 et l'avenant n° 14 du 3 octobre 2023.)

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

Article 1. Champ d'application

(Modifié par l'avenant n° 14 du 3 octobre 2023.)

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés sur l'ensemble du territoire national dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire quel que soit le mode de distribution (y compris le e-commerce...), et avec ou sans activité complémentaire (réparation, maintenance, fabrication, location...), centré sur l'un ou les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer (notamment les commerces d'articles et d'accessoires de décoration de la maison), bazars (notamment les solderies, magasins discounters et/ou de déstockage) ;
- antiquités et brocante y compris les livres anciens et/ou de valeur ;
- galeries d'art (œuvres d'art) ;
- jeux (y compris les jeux de société), jouets (y compris les figurines), modélisme (y compris les drones-jouets), articles pour fêtes et divertissements, produits de loisirs créatifs (à l'exclusion des produits en lien avec l'univers de la papeterie) ;
- puériculture et produits de l'enfant ;

- instruments de musique, partitions et accessoires de musique ;
- presse et jeux de hasard ou de pronostics agréés par l’Autorité Nationale des Jeux (ANJ) ;
- commerces spécialisés en produits de la vape ;
- souvenirs, objets artisanaux et articles religieux.

Les entreprises visées par le présent champ d’application sont le plus souvent répertoriées sous les codes APE suivants, déterminés par rapport à la nomenclature des activités françaises (NAF) de l’INSEE :

- 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 »
- 47.62Z** « Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé »
- 47.65Z** « Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé »
- 47.72B** « Commerce de détail de maroquinerie et d’articles de voyage »
- 47.78C** « Autres commerces de détail spécialisés divers »
- 47.79Z** « Commerce de détail de biens d’occasion en magasin »
- 47.89Z** « Autres commerces de détail sur éventaires et marchés »

(Nota relatif aux codes APE. – À l’exception des secteurs de la maroquinerie et articles de voyage (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l’attention des entreprises est attirée sur le fait qu’un même code NAF peut couvrir plusieurs conventions collectives. Le code APE n’est qu’un indice : il peut fournir une présomption d’exercice d’une activité donnée, mais n’en est pas la preuve.

La liste des codes APE ci-dessus n’est pas exhaustive : la table de concordance entre conventions collectives et activités principales de la DARES (données 2020) fait ainsi apparaître qu’au regard de la diversité des activités dans la branche, de nombreuses entreprises faisant application de la présente convention collective sont répertoriées des codes APE autres que ceux listés ci-dessus.

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

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables :

- aux personnels des entreprises dont l’activité principale est le commerce de détail des produits visés au premier alinéa du présent article, et qui travaillent dans tous établissements liés à l’activité principale (holdings, sièges sociaux, établissements administratifs et de gestion, entrepôts...);

- le cas échéant, aux personnels des organisations professionnelles, patronales et consulaires, ainsi que des organisations associatives dont l'activité principale se rapporte au commerce de détail des produits visés au premier alinéa du présent article.

Il est en outre précisé :

- que le commerce de détail se caractérise par la vente à un utilisateur final, quels que soient les volumes, et que cet utilisateur soit un particulier, une entreprise ou une organisation publique ou privée ;
- que les produits visés au premier alinéa du présent article comprennent les biens neufs aussi bien que les biens d'occasion (seconde main) ;
- que lesdits produits peuvent être des biens physiques aussi bien que des biens numériques (à l'exception cependant du streaming et du téléchargement de logiciels et de contenus numériques sur le site des éditeurs).

Les dispositions du présent article n'ont pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé de faire une application volontaire de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 2. Durée et portée

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

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

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

Voir ci-après l'accord du 6 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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

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

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

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

- 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.
- 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.
- 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

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

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

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

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

À noter : Parmi les matières concernées par la non-discrimination, l'article L. 1132-1 du code du travail mentionne également les horaires de travail et l'évaluation de la performance.

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 a été complétée et renforcée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, qui transpose en droit français la directive (UE) n° 2019/1937 du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Conformément à l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, auquel renvoie l'article L. 1132-1 du code du travail :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de l'un des motifs énumérés par la loi, 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 énumérés par la loi, 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.

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

● 3.1. Recrutement et affectation à un niveau ou catégorie

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

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

● 3.2. Rémunération

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

● 3.3. Rattrapage salarial

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

● 3.4. Formation professionnelle et déroulement de carrière

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

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

- de veiller aux contraintes liées à la vie familiale notamment les déplacements géographiques pour l'organisation des stages de formation ;
- de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ;

- d'étudier une compensation pour les salariés amenés à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation.

● **3.5. Obligations des entreprises**

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

3.5.1. Index de l'égalité professionnelle

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

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

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

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 75 points, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial, prévues à l'article L. 1142-9 du code du travail. Ces mesures sont publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les informations mentionnées à l'article D. 1142-4, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. En outre, l'employeur porte ces mesures à la connaissance des salariés par tout moyen. (Art. L. 1142-6 [L. 1142-9] et D. 1142-6 du code du travail.)

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 85 points, l'employeur doit fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur. Ces objectifs sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que les informations mentionnées à l'article D. 1142-4 du code du travail, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. (Art. L. 1142-6-1 [L. 1142-9-1] et D. 1142-6-1 du code du travail.)

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

3.5.2. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel

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

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

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

En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre figurant dans l'accord collectif ou, à défaut, dans le plan d'action sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

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

3.5.3. Consultation du CSE

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les articles L. 2312-17 et L. 2312-37 du code du travail prévoient les autres thèmes et cas donnant lieu à une information ou à une consultation, ponctuelle ou récurrente, du CSE.

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

Réserve de l'arrêté d'extension (avenant n° 13 du 4 avril 2023) : « L'article 3.5.3 de la convention collective, dans sa rédaction issue du 21^e alinéa de l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des articles L. 2312-22, L. 2312-17, L. 2312-24 à L. 2312-35 et L. 2312-37 à L. 2312-58 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 8 décembre 2023. – Art. 1.)

3.5.4. Négociation sur la GPEC

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

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

Article 4. Commissions paritaires nationales

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

La branche dispose :

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

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

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

À ce titre, elle a pour mission :

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

- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité.

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

4.1.1. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

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

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

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

4.1.2. La CPPNI dans sa mission de négociation

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

4.1.2.1. Mission de négociation paritaire nationale de la commission

4.1.2.1.1. Négociations de branche

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

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

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

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

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

4.1.2.2. Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation

4.1.2.2.1. Calendrier des négociations

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

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

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

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

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

4.1.2.2.2. Ordre du jour des réunions

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

4.1.2.2.3. Convocation aux réunions

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

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

4.1.2.2.4. Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation

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

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

4.1.2.2.5. Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions

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

4.1.3. La CPPNI dans sa mission d'interprétation

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions prévues aux [articles 4.1.3.2.1](#) et [4.1.3.2.2](#) ci-dessous, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions définies ci-après.

4.1.3.1. Mission d'interprétation de la commission

4.1.3.1.1. Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

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

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

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

4.1.3.2. Fonctionnement de la commission

4.1.3.2.1. Présentation des demandes

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

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

4.1.3.2.2. Modalités de saisine

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

- à l'initiative de l'un de ses membres ;
- à l'initiative d'une organisation syndicale ou d'une organisation patronale ;
- directement par un salarié ou plusieurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- directement par un employeur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;

- par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

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

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

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

4.1.3.2.4. Convocation

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

La convocation comprend :

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

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

La commission rend ses avis dans les conditions suivantes :

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

Dans cette hypothèse, l'avis vaut avenant interprétatif et aura la même valeur contractuelle qu'un texte conventionnel. Il sera alors soumis à la procédure d'extension et annexé à la convention collective.

- À défaut d'avis adopté dans les conditions ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation. Un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collègue (patronal et salarial) sera alors rédigé sur le sujet.

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

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

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

- à l'auteur de la saisine ;

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

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

4.1.4. Autres missions de la CPPNI

4.1.4.1. Missions d'intérêt général de la CPPNI

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

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

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

4.1.4.2. Rapport annuel d'activité

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

Ce rapport annuel comprend :

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

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

4.1.4.3. Observatoire paritaire de la négociation collective

4.1.4.3.1. Missions de l'observatoire paritaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

● 4.2. Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

4.2.1. Attributions de la CPNC

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

4.2.2. Fonctionnement de la CPNC

4.2.2.1. Présentation de la demande et modalités de saisine

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

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

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

4.2.2.2. Composition de la CPNC

La commission est composée de deux collègues :

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

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

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

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

4.2.2.3. Convocation

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

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

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

4.2.2.4. Décisions

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.2.4.2. Conciliation des parties

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

4.2.2.4.3. Échec de la conciliation

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

4.2.2.4.4. Notification et conservation des décisions rendues par la CPNC

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

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

4.2.2.5. Compte-rendu de la CPNC

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

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

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

4.3.1. Missions

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

4.3.1.1. Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

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

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

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

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

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

4.3.1.2. Missions de la CPNEFP en matière de formation

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

Pour ce faire, la commission :

- met en œuvre une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences qu'ils ont désigné, les partenaires sociaux de la branche pourront définir des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et faciliter l'accès à la formation des salariés de ces entreprises ;
- fixe les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences dont relève la branche ;
- s'assure de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies ;
- met à disposition des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance ;
- suit les accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP intervient notamment :

- a) dans la co-construction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises des commerces de détail non alimentaires ;
- b) en matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en participant :
 - à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche,
 - à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat,
 - à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes ;
- c) en participant à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche ;
- d) en matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, promotion et reconversion par l'alternance [Pro-A], etc.) :
 - en contribuant à la définition des priorités de la branche dans ces domaines,
 - en déterminant des niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction notamment du niveau de qualification et du type de certification professionnelle ;

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

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

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

4.3.2. Composition de la commission

La commission est composée de deux collèges :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3.3. Fonctionnement de la commission

4.3.3.1. Convocation des membres et participation aux réunions

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

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

- soit du ou de la président(e),

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

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

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

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

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

4.3.3.2. Modalités des délibérations

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

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

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

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

4.3.3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales prévu à l’[article 5.2.2](#) du présent chapitre.

4.3.4. Concours et contributions extérieurs

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

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

4.3.5. Communication

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

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

● **4.4. Section professionnelle paritaire (SPP)**

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

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

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

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

4.4.1. Composition de la SPP

La commission est composée de deux collèges :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.2. Fonctionnement de la SPP

4.4.2.1. Convocation des membres et participation aux réunions

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

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

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

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

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

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

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

4.4.2.2. Modalités des délibérations

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

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

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

4.4.2.3. Secrétariat de la commission

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

4.4.3. Missions de la SPP

La SPP a pour missions notamment :

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

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

Article 5. Dispositions communes à toutes les commissions

● 5.1. Domiciliation des commissions paritaires nationales

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

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

● 5.2. Organisation des commissions paritaires nationales

5.2.1. Présidence des commissions

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

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

Le ou la président(e) anime les débats.

5.2.2. Secrétariat des commissions

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

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

Article 6. Garanties accordées aux salariés participant à la négociation

● 6.1. Participation aux réunions

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

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence, pour participer à ces réunions, sans perte de rémunération.

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

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

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

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

● **6.2. Préparation des réunions**

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

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

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

Cette prise en charge est limitée par réunion :

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

● **6.3. Nature des heures**

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

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

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

● **6.4. Prise en charge**

a) Indemnisation des membres de la CPPNI

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

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

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

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

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

b) Frais de déplacement

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

● 6.5. Justificatif

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

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

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

● 6.6. Contestation

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

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

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

Chapitre II. SÉCURITÉ ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS

(Modifié par l'avenant n° 2 du 12 janvier 2022 et par l'avenant n° 13 du 4 avril 2023.)

- Dispositions générales
- Règlement intérieur
- Évaluation des risques
- Visite d'information et de prévention
- Suivi individuel de l'état de santé des salariés
- Suivi adapté de l'état de santé des salariés
- Suivi individuel renforcé de l'état de santé

Article 1. Dispositions générales

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

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

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

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

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter les conditions de travail ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement

sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du même code ;

- 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 prévention et de santé au travail et le médecin du travail en particulier seront associés à la démarche.

1.1. Comité social et économique

Dans les établissements employant au moins 11 salariés, il est institué un comité social et économique (CSE) dans les conditions prévues par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Ces missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mis en œuvre par l'employeur.

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

Les dispositions concernant le comité social et économique (CSE) figurent à l'article 3 du chapitre III de la présente convention.

1.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE. Lorsque l'effectif est inférieur à 300 salariés, la CSSCT n'est pas obligatoire sauf si elle est imposée par l'inspecteur du travail, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception, d'une part, du recours à un expert prévu à la sous-section 10 (articles L. 2315-78 à L. 2315-95) du code du travail et, d'autre part, des attributions consultatives du comité.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la CSSCT :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article 2. Règlement intérieur

Dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, le règlement intérieur édicte, dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 du code du travail, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

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

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail. Il doit également rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

À noter : La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 a été complétée et renforcée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, qui transpose en droit français la directive (UE) n° 2019/1937 du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- 1° des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- 3° des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-

appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Conformément à l'article L. 1321-4 du code du travail, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique lorsqu'il existe. Il doit être déposé, accompagné de l'avis du comité social et économique lorsqu'il existe, au greffe du conseil de prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Article 3. Évaluation des risques

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- 1° dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour (cf. *infra*) ;
- 2° le ou les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, s'ils ont été désignés par l'employeur ;
- 3° le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

À défaut, pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés au I de l'article L. 4644-1 du code du travail.

À la suite de l'évaluation des risques, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées.

Toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié doivent identifier et lister les risques professionnels encourus par les travailleurs et les actions de prévention et de protection qui en découlent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), conformément aux articles L. 4121-3 et L. 4121-3-1 du code du travail et à la réglementation en vigueur.

Les risques doivent être recensés selon des critères propres à l'unité de travail (fréquence d'exposition, gravité...), puis classés. Ce classement permet d'établir des priorités et de faciliter la planification des mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre.

Les actions de prévention et de protection doivent être proposées pour prévenir les risques et améliorer la sécurité du salarié.

L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

L'évaluation des risques aboutit :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Le DUERP est transmis à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel adhère l'employeur. Il est tenu à la disposition, dans ses versions successives, des salariés, des anciens salariés, des membres du comité social et économique s'il existe, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des services de prévention de la Carsat et des inspecteurs de la radioprotection, conformément à l'article R. 4121-4 du code du travail.

L'employeur est tenu d'afficher, sur le panneau d'information aux salariés, les modalités de consultation de ce document.

Le DUERP doit être mis à jour au moins 1 fois par an, ainsi que lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Article 4. Visite d'information et de prévention

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention initiale, assurée par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1 du code du travail, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Cette visite d'information et de prévention intervient dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Elle intervient préalablement à l'affectation sur le poste pour les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5 du code du travail et pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Ainsi qu'il est rappelé à l'article 5 du présent chapitre, les salariés exposés à des risques particuliers bénéficient, en lieu et place de la visite d'information et de prévention, d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de la visite d'information et de prévention, tout salarié en situation de handicap ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.

Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1 du code du travail, détermine la périodicité et les modalités du suivi de l'état de santé du salarié, qui peut être réalisé par un professionnel de santé.

Article 5. Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Le salarié bénéficie d'un **renouvellement de la visite d'information et de prévention** initiale, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole visé par l'article L. 4624-1 du code du travail.

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une **visite médicale de mi-carrière** organisée durant l'année civile de son 45^e anniversaire, dans les conditions fixées par l'article L. 4624-2-2 du code du travail.

Les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une **visite de préreprise** par le médecin du travail, dans les conditions visées aux articles R. 4624-29 et R. 4624-30.

Cette visite est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé. L'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de cette visite.

À noter : Dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, tout salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail, continu ou discontinu, d'au moins 30 jours peut bénéficier d'un **rendez-vous de liaison** avec l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord de ce dernier, dans les conditions visées aux articles L. 1226-1-3 et R. 4624-33-1 du code du travail et précisées par la réglementation en vigueur.

Après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un **examen médical de reprise**, dans les conditions visées aux articles R. 4624-31 à R. 4624-33 du code du travail.

Dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, l'employeur doit saisir le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen médical le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans les 8 jours qui suivent cette reprise.

L'employeur informe le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail, afin que celui-ci puisse apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et préconiser, avec l'équipe pluridisciplinaire, des mesures de prévention des risques professionnels.

Les dispositions relatives à la visite de préreprise et à l'examen médical de reprise sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} avril 2022.

L'employeur informe le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de cette visite de préreprise.

Article 6. Suivi adapté de l'état de santé des salariés

Les salariés suivants font l'objet d'un suivi médical adapté, à l'issue de la visite d'information et de prévention :

- les travailleurs en situation de handicap ou titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les travailleurs de nuit, mentionnés à l'article L 3122-5 du code du travail ;
- les travailleurs mineurs ;
- les femmes enceintes ;
- tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent.

À l'exception des femmes enceintes, le médecin du travail fixe la périodicité de ce suivi, sans pouvoir excéder 3 ans.

Article 7. Suivi individuel renforcé de l'état de santé

Le suivi individuel renforcé concerne les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé.

Il est composé :

- d'un examen médical d'aptitude à l'embauche ;
- et d'examens médicaux d'aptitude périodiques.

Ces examens médicaux permettent notamment de :

- s'assurer que le travailleur est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du poste avec son état de santé) ;
- rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- l'informer sur les risques liés à son poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- et le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 du code du travail sont ceux exposant les travailleurs :

- 1° à l'amiante ;
- 2° au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du code du travail ;
- 3° aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 du code du travail ;
- 4° aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du code du travail ;
- 5° aux rayonnements ionisants ;
- 6° au risque hyperbare ;

7° au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail.

S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées ci-dessus par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 du code du travail, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46 du code du travail.

Cette liste est transmise au service de prévention et de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Chapitre III. DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

(Modifié par l'avenant n° 3 du 12 janvier 2022 et par l'avenant n° 13 du 4 avril 2023.)

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

Article 1. Préambule. – Liberté d'opinion

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

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

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

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

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

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

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

Article 2. Exercice du droit syndical

● 2.1. Constitution de la section syndicale

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

● 2.2. Représentant de la section syndicale

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

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

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

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

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

● 2.3. Délégué syndical

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

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

Dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés ou plus (effectif atteint sur 12 mois consécutifs), chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale peut désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur :

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

● 2.4. Local syndical, affichage et diffusion des communications

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

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

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

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

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

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

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

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

Réserve de l'arrêté d'extension (avenant n° 13 du 4 avril 2023) : « L'article 2.4 de la convention collective, dans sa rédaction issue du 9^e alinéa de l'article 4 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail qui dispose que l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire la condition de "ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise". » (Arrêté d'extension du 8 décembre 2023 – Art. 1.)

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

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

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

- 1° 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 2° 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 3° 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

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

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

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

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

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

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

Article 3. Comité social et économique

● 3.1. Mise en place et attributions du CSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° la modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées ci-dessus.

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

- 1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- 2° contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

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

● **3.2. Heures de délégation**

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

Article 4.

Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale

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

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

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

Article 5.

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

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

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

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

Chapitre IV. TRAVAIL DES JEUNES – APPRENTISSAGE

- [Travail des jeunes](#)
- [Apprentissage](#)

Article 1. Travail des jeunes

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

Réserve de l'arrêté d'extension (texte de base) : « Le premier alinéa de l'article 1^{er} du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6222-1 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 18 décembre 2013. – Art. 1.)

À noter : L'article L. 6222-1 du code du travail stipule : « Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

« Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

« Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

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

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

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

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

Article 2. Apprentissage

À noter : Pour les dispositions du code du travail applicables relatives à l'apprentissage, se référer aux articles L. 6211-1 à L. 6261-2 et D. 6211-2 à D. 6275-5.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre V. CONTRAT DE TRAVAIL

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

Article 1. Conditions d'embauche

(Modifié par l'avenant n° 4 du 16 mars 2022.)

● **1.1. Dispositions générales**

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

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

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

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

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

● **1.2. Documents à produire par le salarié**

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

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

Article 2. Rédaction du contrat de travail

(Modifié par l'avenant n° 4 du 16 mars 2022.)

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

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

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

- la nature du contrat ;
- le nom ou la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la classification conventionnelle ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

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

À noter : Depuis le 1^{er} novembre 2023, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail (art. L. 1221-5-1 et R. 1221-34 du code du travail). Un arrêté du 3 juin 2024 fixe les modèles de documents visant à faciliter la mise en œuvre de ces dispositions.

Il peut d'agir d'un document unique ou de deux documents distincts, en fonction du délai d'information du salarié (au plus tard dans un délai de 7 jours ou dans un délai de 30 jours à compter de la date d'embauche) :

- I.- Identité des parties (sous 7 jours) ;
- II.- Lieu de travail : adresse du ou des lieu(x) de travail et, si elle est distincte, adresse de l'employeur (sous 7 jours) ;
- III.- Fonctions occupées : intitulé du poste, des fonctions, catégorie socioprofessionnelle ou catégorie d'emploi (sous 7 jours) ;
- IV.- Embauche : date d'embauche (sous 7 jours)
- V.- Relation à durée déterminée : date de fin ou durée prévue du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission (sous 7 jours) ;
- VI.- Travail temporaire : identité de l'entreprise utilisatrice (sous 30 jours) ;
- VII.- Période d'essai : durée et délai de prévenance en cas de rupture par l'employeur et le salarié (sous 7 jours) ;
- VIII.- Formation professionnelle : actions mises en œuvre ou prévues par l'employeur au titre de son obligation en matière de formation (sous 30 jours) ;
- IX.- Congé payé : durée ou modalités de calcul de la durée (sous 30 jours) ;
- X.- Rupture du contrat : procédure à observer par l'employeur et le salarié (sous 30 jours) ;
- XI.- Rémunération : éléments constitutifs de la rémunération indiqués séparément, y compris les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires, la périodicité et les modalités de paiement de la rémunération (sous 7 jours) ;
- XII.- Durée du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle) ou modalités d'aménagement sur une autre période de référence, conditions des heures supplémentaires ou complémentaires, modalités des changements d'équipe en cas d'organisation en équipes successives alternantes (sous 7 jours)
- XIII.- Conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement (sous 30 jours) ;
- XIV.- Protection sociale : régimes obligatoires (régime général pour les risques de base, chômage, retraite complémentaire), contrats de protection sociale complémentaire en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur (frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire), ainsi que les conditions d'ancienneté (sous 30 jours).

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

● 3.1. Durée de la période d'essai

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

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

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

- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à V ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau VI ;
- 4 mois pour les salariés classés aux niveaux VII, VIII et IX.

● 3.2. Renouvellement de la période d'essai

À noter : Les dispositions de l'article 3.2 sont conventionnelles et diffèrent de celles du code du travail (art. L. 1221-21).

Le renouvellement de la période d'essai est possible à partir du niveau II de la classification. Il est de : 1 mois pour les employés de niveau II à V (code du travail : 2 mois pour les employés) ; 1 mois pour les agents de maîtrise de niveau VI (code du travail : 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens) ; 2 mois pour les cadres de niveau VII à IX (code du travail : 4 mois pour les cadres).

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

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

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

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

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

(Modifié par l'avenant n° 4 du 16 mars 2022 et par l'avenant n° 13 du 4 avril 2023.)

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. – Lorsqu'il 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 et confirmée par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975).

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

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

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

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

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

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

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

● **3.5. Rupture à l'initiative du salarié**

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

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

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

Article 4. **Contrat à durée déterminée**

(Modifié par l'[avenant n° 4 du 16 mars 2022](#) et par l'[avenant n° 13 du 4 avril 2023](#).)

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

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

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

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

- 1° Remplacement d'un salarié, en cas :
 - a) d'absence ;
 - b) de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - c) de suspension de son contrat de travail ;
 - d) de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
 - e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.
- 4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.
- 5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article [L. 722-10](#) du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

- 6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
- a) les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
 - b) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
 - c) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

● 4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

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

- si la rupture anticipée du contrat de travail est à l'initiative du salarié ;
- si la rupture anticipée du contrat de travail est due à une faute grave, faute lourde du salarié ou en cas de force majeure. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant

l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ;

- si la rupture du contrat à durée déterminée intervient au cours de la période d'essai ;
- si le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...);
- si l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- si le contrat est conclu avec un jeune, sur son temps de vacances scolaires ou universitaires ;
- s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un emploi pour lequel l'usage exclut le recours à un contrat à durée indéterminée ;
- si le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- si la relation de travail se poursuit, sur un même poste ou sur un poste différent, sous forme de contrat à durée indéterminée immédiatement à l'issue du contrat à durée déterminée, sans interruption.

● **4.3. Renouvellement et délai de carence**

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

À noter : L'article 3 de l'accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée ajoute deux dispositions concernant les CDD :

- Le nombre maximal de renouvellements entre deux CDD est porté à 4. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.
- Le délai de carence entre deux CDD pour motif de surcroît temporaire de l'activité de l'entreprise. Ce motif dérogatoire s'ajoute aux motifs légaux prévus par l'article L. 1244-4-1 du code du travail.

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

(Modifié par l'avenant n° 4 du 16 mars 2022.)

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

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

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

(Modifié par l'avenant n° 4 du 16 mars 2022.)

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

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

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

Chapitre VI. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Modifié par l'avenant n° 5 du 16 mars 2022.)

- Préavis
- Licenciement individuel
- 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 la mise à la retraite

Article 1. Préavis

À noter : Les dispositions de l'article 1 sont conventionnelles. Elles sont inchangées dans la rédaction entrée en vigueur en août 2023, sauf deux cas :

1° La durée du préavis en cas de départ à la retraite est de 1 mois avant 2 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté, conformément aux articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du code du travail.

2° La durée du préavis de licenciement d'un salarié en situation de handicap correspond au double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois, conformément à l'article L. 5213-9 du code du travail.

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

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

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

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

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 *pro rata temporis*.

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

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

Article 3. Rupture conventionnelle

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

Article 4. Indemnisation conventionnelle du licenciement

À noter : Les dispositions de l'article 4 sont conformes aux minimas fixés par le code du travail (art. L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-5) : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ; 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.
Elles y ajoutent un avantage conventionnel : 1/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

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

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

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

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

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

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la notification du licenciement (ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la notification du licenciement) ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 mois précédant la notification du licenciement (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*).

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

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

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

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

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

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

Article 6. Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite

(Modifié par avenant du 24 mai 2013.)

À noter : Les dispositions de l'article 6 sont conventionnelles et diffèrent des minimas fixés par le code du travail (art. D. 1237-1) :

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

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

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 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, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

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

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

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*.

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

Article 7. 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 d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70^e anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant la date anniversaire à laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, puis chaque année jusqu'à son 69^e anniversaire inclus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;
- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

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

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

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

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

Article 8.
Indemnisation minimum de mise à la retraite

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

Chapitre VII. MALADIE – ACCIDENT – SANTÉ – PRÉVOYANCE

(Modifié par l'avenant n° 6 du 3 mai 2022.)

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

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

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

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

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours calendaires, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale et des allocations qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur ;
- 70 % de cette même rémunération pendant les 30 jours calendaires suivants, déduction faite également des versements de la sécurité sociale et des allocations qu'il perçoit des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

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

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

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

- 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d’ancienneté ;
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d’ancienneté.

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

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

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

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

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

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

Article 3. Régime complémentaire santé

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

Article 4. Régime de prévoyance complémentaire

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

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

(Modifié par l'avenant n° 7 du 3 mai 2022 et par l'avenant n° 13 du 4 avril 2023.)

Congés payés

Congés exceptionnels

Dispositions particulières relatives à la maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé d'adoption

Congé pour enfant malade

Congé parental d'éducation et passage à temps partiel

Congé de présence parentale

Jours fériés

Article 1. Congés payés

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

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

À noter : Les dispositions relatives aux jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont conventionnelles.

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

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

- 5 jours ouvrés pour 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Après concertation avec les salariés et, le cas échéant, après consultation du comité social et économique, les dates de départ en congé annuel sont communiquées par écrit aux intéressés avant le 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 civil de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané, sous réserve des droits à congés acquis par chacun des salariés concernés.

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

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

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

Article 2. Congés exceptionnels

À noter : L'ajout d'un jour de congé après un an d'ancienneté est un avantage conventionnel.

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

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

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a également droit à un congé de deuil de 8 jours, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur ;

À noter : Les durées de congé figurant au tiret ci-dessus ne sont plus applicables. À compter du 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour décès d'un enfant du salarié est de **12 jours ouvrables**. Elle est portée à **14 jours ouvrables** : 1° lorsque l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans, 2° quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou 3° en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (art. L. 3142-4 du code du travail, modifié par la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023).
La durée du congé de deuil est inchangée.

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

À noter : La durée de congé figurant au tiret ci-dessus n'est plus applicable. À compter du 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant du salarié est de **5 jours ouvrables** (art. L. 3142-4 du code du travail, modifié par la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023). La liste des pathologies chroniques nécessitant un apprentissage thérapeutique est fixée par l'article D. 3142-1-2 du code du travail.

- **journée défense et citoyenneté** : 1 jour ouvré (la journée de participation).

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

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

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

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

Article 3. Dispositions particulières relatives à la maternité

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

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

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

● 3.1. Diminution du temps de travail

À noter : Les dispositions relatives à la diminution du temps de travail des femmes enceintes sont conventionnelles.

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

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

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

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

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

● 3.2. Autorisations d'absence

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

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

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

● **3.3. Aménagement du poste de travail**

À noter : Les dispositions relatives à l'aménagement du poste de travail des femmes enceintes sont conventionnelles.

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

L'entreprise s'assurera notamment :

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

L'ensemble de ces mesures d'adaptation seront prises en concertation entre le responsable et la salariée, sous réserve du respect des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles protectrices de la maternité. Elles n'auront pas d'incidence sur la rémunération.

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

● **3.4. Allaitement**

À noter : La rémunération partielle du temps d'allaitement est un avantage conventionnel.

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

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

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

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

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

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Ces périodes de suspension sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

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

Article 5. Congé d'adoption

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

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

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

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

Article 6. Congé pour enfant malade

À noter : Les dispositions relatives aux jours de congé pour enfant malade et à leur rémunération partielle sont conventionnelles.

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

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

Article 7.

Congé parental d'éducation et passage à temps partiel

Le salarié, s'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année, peut bénéficier dans les conditions légales et réglementaires en vigueur :

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

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

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

Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 8.

Congé de présence parentale

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

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

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

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 9. Jours fériés

À noter : Les dispositions relatives au travail des jours fériés sont conventionnelles.

L'indemnisation des jours fériés légaux chômés est réglée par la 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 3 jours fériés chômés est déterminé par l'employeur. Lorsque l'entreprise occupe plusieurs salariés, ce droit peut être accordé par roulement.

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

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

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

Chapitre IX. TEMPS DE TRAVAIL

(Modifié par l'avenant n° 8 du 3 mai 2022 et par l'avenant n° 12 du 4 avril 2023.)

- Préambule
- Aménagement du temps de travail sur l'année
- Conventions de forfait annuel en jours
- Travail à temps partiel
- Annexes

Préambule

Les commerces de détail non alimentaires recouvrent des activités très diverses avec des types d'organisation et des horaires de travail très différents d'une entreprise à l'autre.

La plupart des activités des commerces de détail non alimentaires connaissent des variations d'activité importantes dues, selon les commerces, à la saison touristique ou au pic d'activité lié aux fêtes de fin d'année.

La branche du CDNA se caractérise par une très forte proportion d'entreprises de moins de 50 salariés qui ne disposent d'aucun accord d'aménagement du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, en appliquant les dispositions du présent chapitre de la convention collective, les entreprises peuvent recourir directement, sans qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ait à être conclu, à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, dans le respect des dispositions du présent chapitre. Les dispositions du présent chapitre constituent un minimum à respecter à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Le recours aux dispositifs d'aménagement du temps de travail prévus par le présent chapitre de la convention collective ne fait pas obstacle à ce que les entreprises instaurent par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dérogeant aux dispositifs mis en place par le présent chapitre.

Titre I. Aménagement du temps de travail sur l'année

Article 1. Principes

Les parties signataires estiment nécessaire de permettre à toutes les entreprises de la branche de mettre en place un dispositif d'organisation annuelle du temps de travail, afin de répondre aux

contraintes de saisonnalité et aux besoins de la clientèle, tout en assurant la conciliation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle des salariés concernés.

Tous les salariés de l'entreprise à temps complet relèvent des dispositions du présent titre et donc de cette modalité particulière d'aménagement annuel du temps de travail, à l'exception des salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours, qui font l'objet du titre II ci-dessous.

Cette répartition s'impose, le cas échéant, aux salariés employés en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire si les postes en question le nécessitent, sous réserve que le contrat ait une durée d'au moins 8 semaines.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité d'une période annuelle d'aménagement du temps de travail, sa rémunération devra être régularisée dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 7 du présent titre, en cas d'embauche ou de départ en cours d'année.

La durée du travail des salariés à temps partiel demeure régie par les dispositions qui leur sont propres, prévues au titre III ci-dessous.

Article 2. Durée du travail à l'année

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures de travail effectif, soit une durée annuelle de travail de 1 607 heures de travail effectif (journée de solidarité comprise).

Article 3. Période de référence

L'organisation annuelle de la répartition du temps de travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail sur une période de référence.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-44 du code du travail, la période annuelle de référence est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois l'entreprise pourra définir une autre période de référence de 12 mois consécutifs après avis des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent ou à défaut après avis des salariés concernés.

À l'intérieur de cette période annuelle, il pourra être effectué, au cours de l'une ou l'autre des semaines ou des mois travaillés, des heures de travail en nombre inégal.

Au cours de cette période annuelle, une ou des semaines à 0 heure pourront être programmées, afin de pouvoir octroyer un ou plusieurs jours non travaillés, pouvant aller jusqu'à une semaine complète non travaillée, en récupération des heures figurant au compteur annuel individuel des heures travaillées ou en anticipation de futures périodes de suractivité. Le nombre de semaines à 0 heure sera limité à 6 par période annuelle.

Chaque salarié concerné verra donc son temps de travail défini sur l'année, sa durée de travail hebdomadaire et/ou mensuelle étant appelée à varier pour tenir compte de l'activité de l'entreprise, et ce, soit à titre individuel, soit collectivement.

Article 4. Programmation des horaires

Afin de permettre une visibilité des salariés quant à l'organisation de leur temps de travail, un programme prévisionnel annuel de travail définira les périodes de forte et de faible activité, le cas échéant après consultation des représentants du personnel s'il en existe. (Cf. annexe 1 jointe : *exemple de programme prévisionnel annuel de travail.*)

Cette programmation indicative sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins 7 jours calendaires avant le début de la période de référence.

L'organisation des horaires sur les jours travaillés et la répartition de ceux-ci sur la semaine sont fixés en fonction de l'activité, des besoins et des modalités de fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cadre de la répartition annuelle des horaires sur la période de référence, le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 jours et aller jusqu'à 6 jours, lorsque les conditions d'exécution du travail liées à cette organisation le nécessitent, et notamment durant les périodes de forte activité, sous réserve du respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

Lorsque les salariés seront amenés à travailler 6 jours par semaine pendant au moins 2 semaines consécutives, l'employeur devra s'assurer que le salarié ne travaille pas plus de 10 jours consécutifs sans bénéficier de jour de repos.

En fonction de cette programmation, et en tenant compte des ajustements requis en cours d'année, des plannings prévisionnels (durée et horaires de travail) seront régulièrement établis. Ils seront communiqués aux salariés par voie d'affichage, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, de manière à ce que soient toujours affichées les 4 semaines de travail à venir.

La modification collective ou individuelle de la répartition de l'horaire de travail en cours de planning se fera par voie d'affichage ou par information individuelle remise contre décharge, et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles (commande client imprévue, absence de salarié, intempéries, sinistre, panne, travaux urgents liés à la sécurité, retards d'approvisionnement ou de livraison, situation sanitaire exceptionnelle), le délai de prévenance étant alors ramené à 2 jours calendaires.

Article 5. Décompte du temps de travail effectif

La durée du travail effectif, définie par l'article L. 3121-1 du code du travail, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

C'est sur la base de cette définition que le temps de travail effectif, réalisé au cours de la période annuelle, sera décompté.

Toutes les heures de travail effectuées par les salariés, avec l'accord de leur supérieur hiérarchique, dans les locaux de l'entreprise, au poste de travail, sont comptabilisées comme temps de travail effectif.

Sont notamment exclus du temps de travail effectif ainsi défini, qu'ils soient rémunérés ou non, les temps de restauration, les temps de pause, les temps d'habillage et de déshabillage, ainsi que les temps de trajet pour aller de son domicile à son lieu de travail habituel et inversement.

Les salariés seront tenus de reporter leurs horaires réalisés sur le document de décompte prévu à cet effet.

Pour chaque salarié concerné, il est tenu un compte individuel d'heures permettant de calculer chaque mois les heures en débit et en crédit autour de la base d'un temps complet.

Ce compte est tenu au moyen du logiciel de gestion automatisé du temps de travail ou sur des documents de décompte du temps de travail mis en place par la direction de l'entreprise, après avis des représentants du personnel s'il en existe. (Cf. annexe 2 jointe : exemple de document de décompte du temps de travail effectif.)

Au terme de la période de référence, un bilan des heures sera opéré pour déterminer si des heures supplémentaires ont été accomplies par les salariés concernés et sont à rémunérer.

Article 6. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est calculée sur la base mensualisée de 151,67 heures de temps de travail effectif, afin d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Article 7. Prise en compte des absences, arrivées et/ou départs en cours de période

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning.

En cas d'absence rémunérée, le salaire dû sera celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, calculé sur la base de sa rémunération mensuelle lissée, indépendamment du volume horaire de travail qu'il aurait dû effectuer en cas de présence.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatée par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence, une régularisation sera opérée à l'issue de la période ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant à la rémunération mensuelle lissée, il sera accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération versée et la rémunération correspondant aux heures réellement effectuées.

La régularisation sera effectuée sur la base du taux horaire contractuel.

- Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement effectuées, une régularisation sera faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, soit sur le solde de tout compte en cas de rupture du contrat de travail, soit sur la paie des mois suivant le terme de la période de référence concernée, dans la limite pour chaque mois de 1/10^e du salaire net du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant pendant ou après la période de référence, aucune retenue ne sera effectuée.

Article 8. Durées maximales de travail

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

Toutefois, en application de l'article L. 3121-22 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Article 9. Heures supplémentaires

À noter : Les dispositions de l'article 9 sont relatives aux **heures supplémentaires dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année**. En dehors de ce cadre, les **dispositions applicables relatives aux heures supplémentaires sont définies à l'article 5.1 (chapitre V) de l'accord de branche du 5 septembre 2003** sur la réduction et l'aménagement du temps de travail :

« Afin de favoriser l'emploi, les éventuelles heures supplémentaires seront en priorité compensées en temps de repos compensateur.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférentes en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos ne modifie pas le droit au repos compensateur légal.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été intégralement remplacé par un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables aux entreprises.

En cas d'impossibilité de récupération dans le trimestre, elles peuvent être, au choix du salarié, soit compensées en temps de repos compensateur, soit rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur. La rémunération des heures supplémentaires s'effectue selon les dispositions légales en vigueur. »

Sont des heures supplémentaires, les heures demandées par la direction, ou par toute autre personne que cette dernière entendrait se substituer, ou bien autorisées préalablement par elle, et accomplies au-delà de 1 607 heures annuelles.

Réserve de l'arrêté d'extension (avenant n° 8 du 3 mai 2022) : « Le 1^{er} alinéa de l'article 9 du titre I est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure supplémentaire, laquelle n'est pas nécessairement accomplie à la demande ou après autorisation expresse de l'employeur, mais peut-être implicitement acceptée par ce dernier, ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass soc. n° 98-41071 du 19 avril 2000 ; n° 10-14493 du 6 avril 2011 ; n° 08-40628 du 2 juin 2010). » (Arrêté d'extension du 3 février 2023. – Art. 1.)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par période de référence.

Ne sont pas imputables sur le contingent, les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur de remplacement, en application de l'article L. 3121-30 du code du travail et des dispositions du présent titre.

À l'issue de chaque période de référence, un bilan du nombre d'heures effectivement travaillées par le collaborateur sera réalisé. Le paiement des heures supplémentaires éventuelles interviendra le mois suivant la clôture de la période de référence.

Les heures accomplies entre 35 et 39 heures en moyenne (soit les 4 premières heures supplémentaires) sont majorées de 25 %, tandis que les heures accomplies au-delà de 39 heures en moyenne sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires font obligatoirement l'objet d'une compensation sous forme de majoration de salaire.

Toutefois, et par dérogation au principe ci-dessus d'une compensation sous forme de majoration de salaire, les heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'un repos compensateur de remplacement en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dont

les conditions d'acquisition et de prise effective sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Chaque heure supplémentaire réalisée en dépassement du contingent conventionnel fixé ci-dessus génère une contrepartie en repos, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail. Cette contrepartie est égale à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés. Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Titre II. Conventions de forfait annuel en jours

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement venant déterminer les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours et qui prévaudra sur les dispositions de la présente convention collective conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions suivantes s'appliquent.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui, conformément aux critères posés par l'article L. 3121-58 du code du travail, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du magasin, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont éligibles au dispositif de forfait annuel en jours, les cadres des niveaux VII, VIII et IX de la grille de classification (chapitre XII de la convention collective nationale), dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis à l'alinéa ci-dessus, à l'exclusion des cadres dirigeants sans référence horaire au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article 1. Contenu de la convention de forfait

La mise en place d'un dispositif de forfait en jours devra obligatoirement faire l'objet d'une convention individuelle avec chaque salarié concerné. Cette convention stipulera notamment :

- l'appartenance du salarié à la catégorie cadre ;
- les raisons propres aux fonctions exercées qui motivent la conclusion d'une convention de forfait, en tenant compte de l'autonomie dont dispose le salarié et des missions qui lui sont confiées ;
- le nombre de jours à travailler dans la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ou les conditions dans lesquelles ces périodes peuvent être fixées par l'employeur.

Article 2. Nombre de jours devant être travaillés

Le décompte des jours travaillés se fera dans le cadre de l'année civile ou sur une période de 12 mois de date à date, qualifiée ci-après de « période de référence ».

Le temps de travail des salariés en forfait jours peut être décompté en jours ou en demi-journées de travail.

Est considérée comme une demi-journée de travail, la séquence de travail en matinée se terminant au plus tard à 13 heures ou la séquence de travail de l'après-midi débutant au plus tôt à 13 heures.

Le nombre de jours à travailler est fixé à 218 jours ou 436 demi-journées par an, comprenant la journée de solidarité. Ce forfait correspond à une année complète de travail et est déterminé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cadre d'une activité réduite, il pourra être fixé un nombre de jours ou de demi-journées à travailler inférieur au forfait à temps complet, et il en sera fait mention dans la convention individuelle qui sera signée entre le salarié concerné et l'entreprise.

Lors de chaque embauche, sera défini individuellement, pour la période de référence en cours, le nombre de jours ou de demi-journées devant être travaillés.

Article 3. Nombre de jours de repos complémentaires

Sous réserve des stipulations prévues à l'article 6 du présent titre, le nombre de jours ou de demi-journées de repos dont bénéficie le salarié en forfait jours, qualifiés ci-après de « jours de repos complémentaires », sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur la période de référence, sur la base du calcul ci-après :

Nombre de jours calendaires sur la période de référence (*365 jours ou 366 pour les années bissextiles*), duquel sont soustraits :

- le nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- le nombre de jours fériés chômés coïncidant avec un jour ouvré (*ce nombre peut varier en fonction des aléas du calendrier*) ;
- le nombre de jours de repos hebdomadaire ;
- le nombre de jours travaillés prévus au forfait (*compte tenu de la journée de solidarité*)
- = Nombre annuel de jours de repos complémentaires.

Exemple pour une année de 365 jours où 7 jours fériés chômés coïncident avec un jour ouvré (année 2022) : 365 jours calendaires – 25 jours ouvrés de congés payés (*équivalant à 30 jours ouvrables*) – 7 jours fériés chômés – 104 jours de repos hebdomadaire – 218 jours travaillés prévus au forfait = 11 jours de repos complémentaires.

Les éventuels jours de congés supplémentaires légaux ou prévus, le cas échéant, par accord collectif, ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos complémentaires ainsi calculé. Ces congés supplémentaires viennent réduire à due concurrence le forfait annuel de jours à travailler.

Les salariés relevant du présent titre ne pourront bénéficier de jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Article 4. Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une convention individuelle de forfait perçoit une rémunération annuelle forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de ses missions.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de ses missions.

Les cadres en forfait jours bénéficient de la garantie que le montant de leur salaire brut de base ne pourra être inférieur au minimum conventionnel brut de leur catégorie (niveau), majoré de 10 %.

Le bulletin de paie doit mentionner le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours ainsi que la rémunération mensuelle brute prévue.

Le bulletin de paie fera également apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle ainsi que la rémunération mensuelle prévue.

Article 5. Dépassement du forfait en jours

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les parties à la convention de forfait annuel en jours doivent être particulièrement vigilantes à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié. Le droit au repos de ce dernier doit être assuré.

En application de l'article L. 3121-59 du code du travail, les salariés visés peuvent, s'ils le souhaitent, et en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de leurs jours de repos complémentaires, en contrepartie d'une majoration de salaire de 25 % pour chaque journée travaillée en plus au-delà de 218 jours, dans la limite de 230 jours par an.

Conformément à l'article L. 3121-59 du code du travail, un avenant au contrat de travail devra être formalisé chaque année à l'occasion de chaque dépassement.

Article 6. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié au cours de la période de référence, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous leurs congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congé légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

• 6.1. Impact des arrivées en cours de période de référence

En cas d'entrée du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours ou de demi-journées à travailler sur la période de référence en cours sera défini dans la convention individuelle de forfait en jours conclue avec le salarié.

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de la période de référence, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de jours de repos hebdomadaire ;
- le nombre de jours fériés chômés coïncidant avec un jour ouvré (*ce nombre peut varier en fonction des aléas du calendrier*) ;
- le prorata du nombre de jours de repos complémentaires pour la période considérée.

Exemple pour un salarié entré le 25 avril 2022, 115^e jour de la période :

365 - 115 = 250 jours calendaires restant à courir

- 71 jours de repos hebdomadaire à échoir

- 6 jours fériés chômés coïncidant avec un jour ouvré à échoir

- $11 \times (250/365) = 8$ jours de repos complémentaires proratisés et arrondis
= 165 jours travaillés.

• 6.2. Impact des départs en cours de période de référence

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à un calcul en comparant le nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés ou assimilés avec ceux qui ont été payés, jusqu'à la date effective de fin de contrat, et une régularisation sera faite le cas échéant.

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés sur la période référence, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés durant la période considérée avant le départ :

- le nombre de jours de repos hebdomadaire ;
- le nombre de jours fériés chômés coïncidant avec un jour ouvré (*ce nombre peut varier en fonction des aléas du calendrier*) ;
- le prorata du nombre de jours de repos complémentaires pour la période considérée.

Exemple pour un salarié présent depuis le début de l'année et partant le 22 avril 2022, 112^e jour de l'année :

112 jours calendaires
- 32 jours de repos hebdomadaire
- 1 jour férié chômé coïncidant avec un jour ouvré
- $11 \times (112/365) = 3$ jours de repos complémentaires proratisés et arrondis
= 76 jours travaillés potentiels.

Les régularisations seront calculées sur la base du salaire moyen journalier, correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Article 7. Traitement des absences

Chaque absence d'une semaine calendaire réduira le forfait de jours à travailler de 5 jours, étant rappelée l'interdiction de faire récupérer les absences indemnisées comme, par exemple, la maladie, l'accident du travail.

En cas de maintien total ou partiel de la rémunération, les dispositions légales ou conventionnelles seront appliquées au nombre de jours d'absence.

Chaque journée d'absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base du salaire moyen journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Article 8. Planning prévisionnel

Dans le but d'éviter les dépassements du nombre de jours à travailler, hormis la situation définie par l'[article 5](#) du présent titre, ou la prise des jours de repos complémentaires dans les toutes dernières

semaines de la période de référence, il est convenu qu'un mécanisme d'organisation de l'activité sera mis en œuvre, associant le salarié concerné et l'entreprise afin de s'assurer d'une bonne répartition de sa charge de travail.

Avant le début de chaque période d'activité, le salarié informera l'entreprise au travers d'un document mis à sa disposition qui précisera :

- le nombre et la date des jours ou des demi-journées travaillés ;
- le nombre et la date des jours ou des demi-journées de repos complémentaires, des jours de congés payés, des jours fériés chômés, des jours de repos hebdomadaire, etc.

Ce document devra être signé par le salarié, et validé et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié. (Cf. *annexe 3 jointe : exemple de planning prévisionnel.*)

Article 9. Information sur la charge de travail

À l'issue de chaque période d'activité, fixée au terme de chaque planning prévisionnel, le salarié indiquera à l'entreprise sa charge de travail, pour chaque jour ou demi-journée réellement travaillé, au cours de la période écoulée.

Le salarié sera tenu de renseigner les informations sollicitées par l'entreprise au travers d'un document mis à sa disposition. Ce document devra être signé par le salarié et contresigné par l'employeur ou par le supérieur hiérarchique du salarié. (Cf. *annexe 4 jointe : exemple de document de décompte des jours travaillés.*)

Article 10. Temps de repos

Tout salarié en forfait jours doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes :

- la durée du repos quotidien entre deux journées de travail est au minimum de 11 heures consécutives ;
- l'amplitude de travail ne peut dépasser 13 heures par jour ;
- il est formellement interdit au salarié de travailler plus de 6 jours consécutifs ;
- le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ;
- toute journée de travail d'au moins 6 heures devra obligatoirement être coupée par une pause minimale de 20 minutes.

Article 11. Entretien sur la charge de travail

Un entretien doit être régulièrement organisé par l'entreprise avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours, au minimum 2 fois dans l'année. À l'occasion de cet entretien, seront abordés avec le salarié les points suivants :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de sa charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;

- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication ;
- le suivi de la prise des jours de repos complémentaires et des congés.

Ces entretiens peuvent avoir lieu indépendamment ou au même moment que les autres entretiens existant dans l'entreprise (*professionnel, d'évaluation...*), tout en étant distincts de ceux-ci.

À l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera établi, lequel fera état des échanges intervenus et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour la période de référence à venir. (Cf. *annexe 5 jointe : exemple de compte-rendu d'entretien sur la charge de travail.*)

Article 12. Dispositif d'alerte

Au regard de l'autonomie dont bénéficie le salarié dans l'organisation de son temps de travail, ce dernier doit pouvoir exprimer, en cas de besoin, ses difficultés liées notamment à une surcharge de travail ainsi qu'à l'organisation de son travail. Dans ce cas, il devra en informer sans délai l'entreprise, par écrit, et en expliquer les raisons.

En pareille situation, un entretien sera organisé par l'entreprise avec le salarié afin de discuter de sa surcharge de travail ou des difficultés dans l'organisation de son travail, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celles-ci, et de définir, le cas échéant, un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié, cet entretien ayant pour objet de permettre le rétablissement d'une durée raisonnable du travail.

Un compte-rendu sera établi pour consigner les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures qui ont été décidées afin de remédier à celle-ci.

Article 13. Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié, l'entreprise assurera, régulièrement, une évaluation et un suivi de la charge de travail de chaque salarié, ainsi que la répartition de celle-ci dans le temps, afin qu'elle puisse rester raisonnable.

• 13.1. Validation des plannings prévisionnels

Les plannings prévisionnels d'activité remplis par le salarié et transmis à l'entreprise, dans les conditions prévues à l'[article 8](#) du présent titre, seront analysés afin d'être validés avant le début de la période d'activité planifiée par le salarié.

Ce mécanisme permet d'anticiper la prise des repos, en fonction du nombre de jours ou de demi-journées travaillés depuis le début de la période de référence, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

Si aucune anomalie, risquant de compromettre une bonne répartition du travail dans le temps et donc d'impacter la santé du salarié, n'est constatée, l'entreprise validera le planning prévisionnel. Le salarié en sera informé par courriel ou par lettre remise en mains propres. En revanche, en cas d'anomalie constatée ou de nécessité, un entretien sera organisé avec le salarié afin d'ajuster cette planification.

● 13.2. Contrôle de la charge de travail

Dans les 15 jours calendaires qui suivront la réception de la fiche relative à l'appréciation de la charge de travail, transmise par le salarié dans les conditions prévues à l'article 9 du présent titre, l'entreprise procédera à son analyse.

S'il est constaté une charge de travail anormale, non prévue, un échange avec l'employeur devra être organisé.

De plus, il sera tenu compte de celle-ci afin d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du travail et la charge de travail sur les prochaines périodes d'activité.

● 13.3. Suivi de l'activité du salarié

Un suivi de l'activité réelle du salarié sera effectué régulièrement et au moins une fois par trimestre. Ce document de contrôle fera apparaître, notamment, le nombre et la date des jours ou demi-journées travaillés ainsi que des jours ou demi-journées de repos complémentaires.

Ce document sera renseigné par le salarié et, après vérification des parties, signé par elles. (Cf. annexe 6 jointe : *exemple de document de suivi du forfait annuel en jours.*)

● 13.4. Entretien sur la charge de travail

L'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail seront également réalisés dans le cadre de l'entretien prévu à l'article 11 du présent titre.

Article 14. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié, et par là-même d'assurer une protection de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation autonome par le salarié de son emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en dehors de son temps de travail (tel qu'il est défini par l'article L. 3121-1 du code du travail), que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à disposition par l'employeur ou au moyen de son matériel personnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, téléphone filaire, etc.).

Dans cette optique, l'entreprise définit les modalités permettant de garantir le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle des salariés. Ces modalités comprennent l'interdiction, sauf urgence ou circonstance exceptionnelle, de :

- se connecter à ses outils numériques professionnels pendant une certaine plage horaire ;
- se connecter à ses outils numériques professionnels pendant les jours de repos et de congés annuels.

Le salarié ne peut pas être sanctionné pour ne pas avoir répondu à un message au cours de ces plages horaires et de ses jours de repos ou de congé.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, si par rapport aux principes de droit à la déconnexion édictés dans le présent article, un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas pouvoir respecter les règles applicables en matière de durées

maximales de travail ou minimales de repos, il devra alerter, si possible préalablement, son supérieur hiérarchique par tout moyen en explicitant les motifs concrets de son alerte.

Un compte-rendu rédigé par le responsable hiérarchique ou par un représentant de l'employeur, faisant état de cette intervention, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises, sera effectué dans les 15 jours suivant l'alerte par le salarié.

Lors de l'entretien d'embauche d'un nouveau salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, une information spécifique lui sera délivrée sur l'utilisation des outils de communication à distance.

Titre III. Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est régi par l'accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée.

Annexes

Les annexes jointes au présent chapitre le sont à titre informatif et les entreprises pourront adopter des supports différents ou les adapter sans avoir l'obligation de conclure des accords spécifiques pour cela.

- 1° Aménagement du temps de travail sur l'année : exemple de programme prévisionnel annuel de travail
- 2° Aménagement du temps de travail sur l'année : exemple de document de décompte du temps de travail effectif
- 3° Forfait annuel en jours : exemple de planning prévisionnel
- 4° Forfait annuel en jours : exemple de document de décompte des jours travaillés
- 5° Forfait annuel en jours : exemple de compte-rendu d'entretien sur la charge de travail
- 6° Forfait annuel en jours : exemple de document de suivi du forfait

Annexe 1. Aménagement du temps de travail sur l'année : exemple de programme prévisionnel annuel de travail**PROGRAMME PRÉVISIONNEL ANNUEL DE TRAVAIL – ANNÉE**

Semaine	Nombre heures travail	Observations	Semaine	Nombre heures travail	Observations	Semaine	Nombre heures travail	Observations
Semaine 1			Semaine 19			Semaine 37		
Semaine 2			Semaine 20			Semaine 38		
Semaine 3			Semaine 21			Semaine 39		
Semaine 4			Semaine 22			Semaine 40		
Semaine 5			Semaine 23			Semaine 41		
Semaine 6			Semaine 24			Semaine 42		
Semaine 7			Semaine 25			Semaine 43		
Semaine 8			Semaine 26			Semaine 44		
Semaine 9			Semaine 27			Semaine 45		
Semaine 10			Semaine 28			Semaine 46		
Semaine 11			Semaine 29			Semaine 47		
Semaine 12			Semaine 30			Semaine 48		
Semaine 13			Semaine 31			Semaine 49		
Semaine 14			Semaine 32			Semaine 50		
Semaine 15			Semaine 33			Semaine 51		
Semaine 16			Semaine 34			Semaine 52		
Semaine 17			Semaine 35					
Semaine 18			Semaine 36					

Annexe 2. Aménagement du temps de travail sur l'année : exemple de document de décompte du temps de travail effectif

DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF – SEMAINE DU AU

NOM - PRÉNOM	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total Semaine	Signature salariés
Exemple	10 h – 12 h 13 h – 16 h 16 h 20 – 18 h 20						7 heures	

Les temps de repas et de pause ne sont pas comptabilisés dans le temps de travail effectif.

Annexe 3. Forfait annuel en jours : exemple de planning prévisionnel

PROGRAMMATION MENSUELLE INDICATIVE : FORFAIT ANNUEL EN JOURS – M.....

Année :

Mois de

Semaine du au

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total Semaine	Observations
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								
Semaine 4								
Semaine 5								
TOTAL MOIS								

JT : jour travaillé / DJT : demi-journée travaillée / JRC : jour de repos complémentaire / CP : congés payés / JF : jours fériés / RH : repos hebdomadaire / Autres (à préciser dans le tableau)

Planning prévisionnel transmis par le salarié, le

Validé par l'entreprise, le

Signature du salarié :

Pour l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié doit observer à minima :

- un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;
- un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures) ;
- 6 jours de travail maximum par semaine.

Annexe 4. Forfait annuel en jours : exemple de document de décompte des jours travaillés**DÉCOMPTE DES JOURS TRAVAILLÉS : FORFAIT ANNUEL EN JOURS – M.....**

Année :

Mois de

Semaine du au

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Total Semaine	Observations sur la charge de travail
Semaine 1								
Semaine 2								
Semaine 3								
Semaine 4								
Semaine 5								
TOTAL MOIS								

JT : jour travaillé / DJT : demi-journée travaillée / JRC : jour de repos complémentaire / CP : congés payés / JF : jours fériés / RH : repos hebdomadaire / Autres (à préciser dans le tableau)

Fait à, le

Signature du salarié :

Pour l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié doit observer à minima :

- un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;
- un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures) ;
- 6 jours de travail maximum par semaine.

Annexe 5. Forfait annuel en jours : exemple de compte-rendu d’entretien sur la charge de travail

ENTRETIEN SUR LA CHARGE DE TRAVAIL – M.....

Le présent document comporte les observations émises par le salarié en forfait-jours sur les différents thèmes évoqués lors de cet entretien et les conséquences sur le respect des différents seuils de durée maximale du travail.

Cet entretien est notamment basé sur les relevés de temps d’activité mensuels complétés et signés par le salarié.

Cet entretien concerne la période du (date) au (date).

1. CHARGE DE TRAVAIL

- **Le salarié a-t-il établi et transmis ses programmations indicatives d’activité chaque mois ?**

- OUI
- NON

Si non, pour quelles raisons ?

.....

.....

.....

.....

- **Une évaluation régulière, par l’entreprise, des programmations indicatives a-t-elle été effectuée ?**

- OUI
- NON

Si non, pour quelles raisons ?

.....

.....

.....

.....

• **Comment le salarié définirait-il sa charge de travail ?**

- Peu importante
- Raisonnable
- Importante
- Excessive

Commentaire : (notamment, quelles ont été les missions particulières au cours de la période de référence et les faits marquants ayant généré une surcharge de travail ou, au contraire, ayant permis de réduire sa charge de travail ?) :

.....

.....

.....

.....

2. ORGANISATION DU TRAVAIL

• **L'organisation du travail a-t-elle été à l'origine du non-respect des seuils de repos ci-dessus ?**

- OUI
- NON

Si oui, quels seuils n'ont pas été respectés ?

.....

.....

.....

.....

Raisons de ces situations :

.....

.....

.....

.....

• **Le salarié a-t-il pu prendre effectivement ses jours de repos (jours de repos complémentaires, jours de repos hebdomadaire, jours fériés, congés payés...) ?**

- OUI
- NON

Si non, pour quelles raisons ?

.....

.....

.....

.....

- **Le salarié a-t-il des observations particulières sur l'organisation du travail dans l'entreprise, notamment, dans son magasin / service / équipe ?**

.....

.....

.....

.....

3. ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

- **Le salarié parvient-il à concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle ?**

- OUI
- NON

- **Si non, quelles circonstances empêchent d'y parvenir ?**

.....

.....

.....

.....

- **Quelles modalités d'organisation permettraient, selon le salarié, de faire évoluer la situation ?**

.....

.....

.....

.....

4. COMMENTAIRES ÉVENTUELS

.....

.....

.....

.....

Fait à, le

En double exemplaire.

Signature du salarié :

Pour l'entreprise :

Annexe 6. Forfait annuel en jours : exemple de document de suivi du forfait**SUIVI – FORFAIT ANNUEL EN JOURS – ANNÉE – M.....**

	JT / DJT*	Jours de repos				Autres (absence, maladie...)	Observations
		JRC*	RH*	JF*	CP*		
Janvier							
Février							
Mars							
Avril							
Mai							
Juin							
Juillet							
Août							
Septembre							
Octobre							
Novembre							
Décembre							
TOTAL							

JT (jour travaillé) = 1 / DJT (demi-journée travaillée) = 0,5 / JRC : jour de repos complémentaire / RH : repos hebdomadaire / JF : jour férié / CP : congés payés.

Fait à, le

Signature du salarié :

Pour l'entreprise :

Temps de repos

Le salarié doit observer à minima :

- un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;
- un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures) ;
- 6 jours de travail maximum par semaine.

Chapitre X. EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

(Modifié par l'[avenant n° 9 du 7 juillet 2022](#) et par l'[avenant n° 13 du 4 avril 2023](#).)

- [Définition du travailleur handicapé](#)
- [Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé](#)
- [Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle](#)
- [Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche](#)
- [Négociation au sein des entreprises](#)
- [Portée des dispositions du chapitre X](#)

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

Article 1. Définition du travailleur handicapé

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

Article 2. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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

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

Les parties signataires encouragent vivement les employeurs à aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui reste une initiative personnelle et individuelle : disponibilité du responsable ou du service des ressources humaines pour informer sur la RQTH, mise à disposition de supports techniques pour la constitution du dossier, octroi d'heures d'absence rémunérées suffisantes (au minimum 7 heures) pour réaliser les démarches de reconnaissance ou de renouvellement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

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

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

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

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

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

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

Les signataires encouragent vivement :

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

Article 5.
Négociation au sein des entreprises

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

Article 6.
Portée des dispositions du chapitre X

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

(Les dispositions du présent chapitre intègrent les dispositions de l'accord du 13 avril 2017.)

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

Article 1. Préambule

À noter : Article non applicable en l'état. La formation professionnelle a été réformée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

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

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

À noter : Article non applicable en l'état. Les partenaires sociaux ont décidé, par lettre paritaire du 6 novembre 2018, le rattachement de la branche à l'opérateur de compétences de la filière commerce (L'Opcommerce). L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications désigné par la branche est l'Observatoire prospectif du commerce, rattaché à l'Opcommerce.

Article 3. Commission et Section paritaires dans la branche

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

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

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

À noter : À la suite de la révision de la convention collective nationale, les modalités de fonctionnement des commissions paritaires nationales sont désormais définies à l'[article 4 du chapitre I](#). La SPP est constituée au sein de l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche, L'Opcommerce.

Titre II. Plan de formation de l'entreprise

À noter : Articles non applicables en l'état. Le Plan de formation a été remplacé par le Plan de développement des compétences, réglé par les articles [L. 6312-1](#), [L. 6321-1](#) à [L. 6321-8](#) et [R. 6321-4](#) du code du travail. L'allocation de formation visée au b) de l'article 5 a été abrogée.

Titre III. Contrat et période de professionnalisation

À noter : Les dispositions préliminaires du titre III ne sont pas applicables en l'état. Les qualifications visées par le contrat de professionnalisation doivent : soit être enregistrées au RNCP, soit être reconnues dans les classifications de la convention collective nationale, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (art. [L. 6314-1](#) du code du travail).

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

Article 6. Nombre de salariés en formation

À noter : Article non applicable en l'état, la période de professionnalisation ayant été abrogée par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#).

Article 7. Financement et prise en charge

À noter : Article non applicable en l'état, la période de professionnalisation ayant été abrogée par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) et l'OPCA ayant été remplacé par l'OPCO (opérateur de compétences). La prise en charge des contrats de professionnalisation est réglée par les articles [D. 6332-85](#) à [D. 6332-88](#) du code du travail. La prise en charge du tutorat est réglée par les articles [L. 6332-14](#) et [D. 6332-92](#) à [D. 6332-93](#) du même code.

Article 8. Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

À noter : La période de professionnalisation a été abrogée par la réforme de 2018 et l'OPCA a été remplacé par l'OPCO (opérateur de compétences). Le tutorat est réglé par les articles D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail. La prise en charge du tutorat est réglée par les articles L. 6332-14 et D. 6332-92 à D. 6332-93 du même code.

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

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

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

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

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

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

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

Réserve de l'arrêté d'extension (accord du 13 avril 2017) : « Le sixième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-6 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)

À noter : L'article D. 6325-6 du code du travail mentionne uniquement les conditions de qualification et d'expérience visées au tiret 1 ci-dessus. Il ne fait pas état du niveau de classification ou de la formation 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.

À noter : L'article 3 de l'accord du 11 décembre 2015 relatif à l'emploi des seniors porte la limite à 3 salariés en contrat de professionnalisation pour un tuteur âgé de 45 ans ou plus. Par ailleurs, le même article stipule que la liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux institutions représentatives du personnel si elles existent dans l'entreprise.
La limite de 3 salariés par tuteur est réglementaire (art. D. 6325-9 du code du travail), sauf si le tuteur est l'employeur : elle est alors de 2 salariés.

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

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et, dans ce cas, se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre 2. Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 10. Définition du contrat de professionnalisation

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

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Article 11. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

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

Article 12. Durée et modalités du contrat de professionnalisation

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

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée.

Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée – dans ce cas le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié – ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

À noter : L'embauche en CDI sans période d'essai avec reprise de l'ancienneté constitue un avantage conventionnel.

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 de 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.

À noter : La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à **36 mois** pour :

1° les jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (niveau terminale) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

2° les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge ;

3° les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) (art. L. 6325-1-1 et L. 6325-11 du code du travail).

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

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

- pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (niveau terminale) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues ;

- ou lorsque la nature des qualifications l'exige ;
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge ;
- pour les bénéficiaires de minima sociaux tels que le revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

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

À noter : La prise en charge des contrats de professionnalisation par l'opérateur de compétences (OPCO) est régie par les articles D. 6332-85 à D. 6332-88 du code du travail.

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'application communes aux deux dispositifs : Article 8. Tutorat.)

• 12.1. Acquisition des savoir-faire

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

• 12.2. Renouvellement du contrat

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

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

Article 13. Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du

niveau I ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

Niveau de qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Inférieur au Bac professionnel	55 %	65 %	70 %	80 %
Au moins égal au Bac professionnel (2)	65 %	75 %	80 %	90 %
(1) en % du salaire minimum conventionnel du niveau I en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur. (2) ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.				

À noter : La rémunération des salariés de moins de 26 ans est conforme aux dispositions légales et réglementaires pour la première année (art. L. 6325-8 et D. 6325-15 du code du travail). Elle est conventionnelle pour la deuxième année.

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^e 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.

À noter : La rémunération des salariés âgés de 26 ans et plus est conforme aux dispositions légales et réglementaires pour la première année (art. L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail). Elle est conventionnelle pour la deuxième année : il faut comprendre que la rémunération ne peut être inférieure ni à 95 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale, ni au salaire minimum de croissance.

Sous-titre 3. Modalités relatives à la période de professionnalisation

À noter : Articles non applicables, la période de professionnalisation ayant été abrogée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.
Concernant le dispositif de reconversion et promotion par alternance (Pro-A), voir l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A, ainsi que les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail.

Titre IV. Compte personnel de formation (CPF)

À noter : Articles non applicables. Le CPF est désormais régi par les articles L. 6323-1 à L. 6323-43 modifiés et R. 6323-1 à R. 6323-45 du code du travail.

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.

À noter : Si l'entretien professionnel et l'entretien annuel sont distincts (art. L. 6315-1 du code du travail), ils peuvent être tenus à la même date, pourvu que les questions d'évaluation ne soient pas évoquées lors de l'entretien professionnel (Cass. soc., 5 juillet 2023, pourvoi n° 21-24.122).

Article 26. Mise en œuvre

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

● 26.1. Un entretien tous les deux ans

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

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

- à un congé de maternité,
- à un congé parental à temps plein ou partiel,
- à un congé d'adoption,
- à un congé de soutien familial,
- à un congé sabbatique,
- à une période de mobilité volontaire sécurisée,

- à un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- à un mandat syndical.

Réserve de l'arrêté d'extension (accord du 13 avril 2017) : « Le deuxième alinéa de l'article 26-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)

À noter : L'article L. 6315-1 du code du travail vise le congé de proche aidant (et non de soutien familial) ; il ajoute aux cas listés ci-dessus la période d'activité à temps partiel après un congé maternité ou d'adoption.

Par ailleurs, l'entretien après une période d'interruption peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, avant la reprise de poste.

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.

À noter : L'Opcommerce, opérateur de compétences de la branche, met à disposition un kit de réalisation des entretiens professionnels.

● 26.2. Bilan de parcours professionnel tous les six ans

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

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

À noter : L'article 26.2 est conforme au II de l'article L. 6315-1 du code du travail. L'action de formation visée ci-dessus ne peut être une action « qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires » (art. L. 6321-2 du même code).

● 26.3. Entreprises d'au moins cinquante salariés

À noter : Article non applicable en l'état. Les conditions d'abondement du CPF sont réglées aux articles L. 6323-13 et R. 6323-3 modifiés du code du travail.

Titre VI. Bilan de compétences

Article 27 – Objectif du bilan de compétences

À noter : Article non applicable en l'état. Les articles L. 6313-10, L. 6322-42 à L. 6322-51 ont été abrogés. Le bilan de compétences est désormais réglé par les articles L. 6313-1, L. 6313-4, R. 6313-4 à R. 6313-8 du code du travail. L'éligibilité du bilan de compétences au financement par le CPF est réglée par des règles strictes, co-construites par la Caisse des dépôts et la DGEP. Le congé de bilan de compétences a été abrogé.

Titre VII. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

À noter : Articles non applicables en l'état : les règles encadrant la VAE ont été modifiées par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 et par le décret n° 2023-1275 du 27 décembre 2023. Le dispositif est désormais régi par les articles L. 6411-1 à L. 6423-2 et R. 6412-1 à R. 6422-12 du code du travail.

Titre VIII. Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

Article 29 – Contribution unique de financement de la formation professionnelle

À noter : Article non applicable. La CUPFA et la taxe d'apprentissage sont collectées par l'URSSAF depuis le 1^{er} janvier 2022.

Titre IX. Dispositions diverses

Article 30. Dispositions concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)

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

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

Réserve de l'arrêté d'extension (accord du 13 avril 2017) : « Le deuxième alinéa de l'article 7, le b et le c de l'article 24, et le deuxième alinéa de l'article 30 sont étendus sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)

À noter : Les opérateurs de compétences (OPCO) ont succédé aux OPCA. Les conditions de prise en charge des actions de formation fixées par les sections paritaires professionnelles des branches sont soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'opérateur de compétences, dans les conditions fixées par son accord constitutif (art. R. 6332-8 du code du travail).

La section professionnelle paritaire (SPP) de la branche a notamment pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCO des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés, en cohérence avec les dispositions conventionnelles et dans la limite des fonds mobilisables (Accord national professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'opérateur de compétences du commerce, art. 4-3).

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.

À noter : L'accord du 6 octobre 2006 a été abrogé et remplacé par l'accord du 14 février 2019.

● 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 créé et validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité couverts par la présente convention collective nationale ;
- Certification de qualification interprofessionnelle et module supplémentaire validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité ;

et :

- inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et/ou figurant sur la liste CPF de la branche ;
- ou reconnu par la convention collective nationale IDCC 1517.

Ces frais seront pris en charge, y compris pour les participants au jury d'un CQP ou CQPI délivré dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

● 31.2. Imputabilité des frais pris en charge

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

- Par l'OPCA désigné par la branche sous réserve de ses équilibres financiers :
 - les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leur mission au sein du jury ;
- Par les organisations patronales qui les auront désignées :

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

- salaires et charges des participants au jury dans les limites du minima conventionnel de leur niveau hiérarchique en vigueur au 1^{er} janvier de l'année du jury et dans les limites d'un plafond de 14 heures par session d'examen.
- Par l'Association paritaire des commerces de détail non alimentaires (APCDNA) :
 - les frais de déplacement et d'hébergement, selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'Association.

Article 32. Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

À noter : Article non applicable. Voir les articles <u>L. 2311-1</u> à <u>L. 2317-2</u> du code du travail sur le comité social et économique (CSE).

Article 33. Égalité professionnelle

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

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

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

Article 34. Portée de l'accord

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

Réserve de l'arrêté d'extension (accord du 13 avril 2017) : « L'article 34 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au *Journal officiel* du 23 septembre 2017. » (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017. – Art. 1.)

À noter : En matière de formation, l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction en vigueur retient uniquement la mutualisation des fonds de la formation professionnelle parmi les matières pour lesquelles les stipulations conventionnelles prévalent sur l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 35. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

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

Article 36. Commission de suivi

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

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

Chapitre XII. CLASSIFICATIONS

(Les dispositions du présent chapitre intègrent les dispositions de l'accord du 5 juin 2008.)

- Présentation de la classification conventionnelle
- Système des critères classants
- Emplois-repères
- Rémunération minimale mensuelle
- Affiliation au régime des cadres
- Reconnaissance de la formation
- Révision de la classification
- Grilles « Classification des emplois »

Article 1. Présentation de la classification conventionnelle

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

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

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

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

a) Notion de critères classants

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

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

b) Emplois-repères

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

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

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

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

- La classification doit faire le lien entre le niveau de qualification nécessaire à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise. Ainsi la classification assure la relation avec la rémunération et permet d'appliquer le principe selon lequel toute progression de niveau de classification est associée à une progression de la rémunération.
- La classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de paie (emploi, niveau).
- La classification des emplois est aussi un élément qui permet à la branche d'élaborer le rapport annuel présentant la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes et les indicateurs propres aux secteurs d'activité couverts (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rapport permet la négociation en toute connaissance de cause et favorise ainsi la négociation dans la branche.

c) Hiérarchie de la grille des emplois

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

4 FILIÈRES selon l'importance de l'entreprise :

- FILIÈRE COMMERCIALE
- FILIÈRE ADMINISTRATIVE
- FILIÈRE SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE
- 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 VI ;
- les « **cadres** » sont classés en 3 niveaux de qualification, niveaux VII, VIII et IX.

Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendante de leur temps de 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, l'acquisition de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

Article 2. Système des critères classants

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

• 2.1. Définition des critères retenus

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

a) Compétence et connaissances

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

Les **connaissances** sont déterminées par :

- soit par un niveau d'Éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi ;
- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, un titre professionnel ou technique ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par expérience professionnelle ;
- soit par la formation continue ;
- soit par la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires dispensée par les organismes agréés.

b) Complexité du poste et multiactivité

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

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

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

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

c) Autonomie et responsabilité

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

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

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

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

d) Communication et dimension relationnelle

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

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

● **2.2. Présentation de la grille**

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

- 5 niveaux pour les **employés et ouvriers** ;
- 1 niveau pour les **agents de maîtrise** ;
- 3 niveaux pour les **cadres**.

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

1° FILIÈRE COMMERCIALE

2° FILIÈRE ADMINISTRATIVE

3° FILIÈRE SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE

4° FILIÈRE ATELIER

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

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

À chaque niveau correspond une liste non exhaustive d'« emplois-repères » (voir grilles « Classification des emplois ») annexée au présent chapitre.

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

Article 3. « Emplois-repères »

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

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

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

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

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

Article 4. Rémunération minimale mensuelle

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

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

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

Article 5. Affiliation au régime des cadres (AGIRC)

Les parties signataires entendent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux niveaux VII (cadre), VIII (cadre confirmé) et IX (cadre supérieur) du présent accord.

Article 6. Reconnaissance de la formation

• 6.1. Reconnaissance de la formation initiale

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

• 6.2. Reconnaissance des actions de professionnalisation

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

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

Article 7. Révision de la classification

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

À noter : À la suite de la révision de la convention collective nationale, la mission d'interprétation de la CPPNI est désormais visée par l'article 4.1.3 du chapitre I.

Annexe.
Grilles « Classification des emplois »

EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU I (1)	
CRITÈRES CLASSANTS (2)	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (3)
<ul style="list-style-type: none"> • COMPÉTENCES et CONNAISSANCES – Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier • COMPLEXITÉ DU POSTE – Débutant – Exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité – L'Adaptation à l'emploi est immédiate • AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS – Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées • COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE – Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...) 	<p>Filière COMMERCIALE – Employé(e) de vente ou de magasin débutant(e)</p>
	<p>Filière ADMINISTRATIVE – Employé(e) de bureau débutant(e)</p>
	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE – Employé(e) de nettoyage – Manutentionnaire débutant(e)</p>
	<p>Filière ATELIER – Ouvrier(ère) débutant(e) – Employé(e) d'atelier débutant(e)</p>

(1) Voir [article 6 chapitre XII](#) « Reconnaissance de la formation ».

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

(3) Liste non exhaustive (voir [article 3 chapitre XII](#)).

EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU II	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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'<u>article 2 du chapitre XII</u> de la convention collective nationale – Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau I <p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau I – Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine <p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures <p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> – Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs) 	<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>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> – Employé(e) de bureau – Standardiste
	<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>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> – Employé(e) d'atelier – Employé(e) de SAV – Ouvrier(ère) – Ouvrier(ère)– réparateur(trice)
	<p>PLUSIEURS POSTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Employé(e) de magasin polyvalent(e) limité(e) 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 XII).

EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU III	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <ul style="list-style-type: none"> – Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au Baccalauréat général, technologique ou professionnel ou Brevet Professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'Éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que à l'<u>article 2 du chapitre XII</u> de la convention collective nationale – Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (Vente, Caisse, Secrétariat...) relative au poste occupé <p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur – Adaptation, à l'emploi correspondant à plusieurs semaines <p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées – Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures <p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> – Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées 	<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 – Étalagiste – Employé(e) de merchandising – Animateur(trice)/Démonstrateur(trice)
	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> – Aide-comptable – Secrétaire ou Assistante – Standardiste bilingue – Employé(e) administratif – Documentaliste
	<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>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 III. **À noter :** Voir l'accord du 14 février 2019 relatif à la création du CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ».

EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU IV	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOIS-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'Éducation 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>• 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>• 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>• 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 COMMERCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vendeur(se) qualifié(e) – Conseiller(ère) de vente ou d'achat qualifié(e) – Caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse qualifié(e) (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) – Étalagiste qualifié(e) – Assistant(e) achats – Assistant(e) marketing – Marchandiseur(se)
	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> – Aide-comptable qualifié(e) – Secrétaire ou Assistant(e) qualifié(e) – Assistant(e) administratif – Secrétaire bilingue – Employé(e) administratif qualifié(e) – Assistant(e) informatique – Archiviste/Documentaliste
	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> – Logisticien(ne) – Gestionnaire approvisionnement – Préparateur(trice) cariste – Assistant(e) technique
	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ouvrier(ère) professionnel(le) qualifié(e) – Technicien(ne) qualifié(e)
	<p>PLUSIEURS POSTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vendeur(se) – Caissier(ère) – 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 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).

EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU V	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOIS-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'Éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que à l'<u>article 2 du chapitre XII</u> 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>• 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>• 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 I à IV) 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>• 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 COMMERCIALE</p> <p>– Vendeur(se) hautement qualifié(e)</p> <p>– Vendeur(se) spécialisé(e)</p> <p>– Étalagiste – Décorateur(trice)</p> <p>– Vendeur(se) principal(e)</p> <p>– Assistant(e) marketing qualifié(e)</p> <p>– Assistant(e) achats qualifié(e)</p> <p>– Animateur(trice) d'équipe (magasin)</p>
	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <p>– Comptable</p> <p>– Secrétaire de direction</p> <p>– Assistant(e) administratif(ive) qualifié(e)</p> <p>– Assistant(e) informatique qualifié(e)</p> <p>– Archiviste/Documentaliste qualifié(e)</p> <p>– Animateur(trice)</p>
	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <p>– Responsable de la réception</p> <p>– Logisticien(ne) qualifié(e)</p> <p>– Préparateur(trice) cariste qualifié(e)</p> <p>– Assistant(e) technique qualifié(e)</p> <p>– Animateur(trice) d'équipe (technique)</p>
	<p>Filière ATELIER</p> <p>– Ouvrier(ère) professionnel(le) hautement qualifié(e)</p> <p>– Technicien(ne) hautement qualifié(e)</p> <p>– Animateur(trice) d'équipe (atelier)</p>
	<p>PLUSIEURS POSTES :</p> <p>– Ouvrier(ère) professionnel(le)</p> <p>– Technicien(ne) hautement qualifié(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) 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).

AGENT DE MAÎTRISE – NIVEAU VI	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>– Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités)</p> <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>• 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>• 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 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>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>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>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 VII	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)
<ul style="list-style-type: none"> • COMPÉTENCES et CONNAISSANCES – Emploi exigeant des compétences générales de gestion d’une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d’activité doublé d’une grande expérience professionnelle • COMPLEXITÉ DU POSTE – Même complexité du poste qu’au niveau VI – Travaille dans le cadre d’un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projets • AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS – Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l’organisation de son activité – Participe à la définition des moyens mis à sa disposition – Responsabilité totale d’un magasin ou d’un service, d’un secteur – Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l’évolution professionnelle du personnel dont il a l’autorité • COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE – Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l’ensemble des fonctions de l’entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l’entreprise auprès de relations extérieures 	<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>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>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>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 VIII	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)
<ul style="list-style-type: none"> • COMPÉTENCES et CONNAISSANCES – Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction • COMPLEXITÉ DU POSTE – Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées • AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS – Propose le cadre et les orientations appropriés aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes – Forte autonomie dans la définition des moyens • DIMENSION RELATIONNELLE – Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures 	<p>Filière COMMERCIALE 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 qualifié(e)
	<p>Filière ADMINISTRATIVE Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Directeur(trice) administratif – Directeur(trice) informatique
	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Directeur(trice) technique – Directeur(trice) logistique
	<p>Filière ATELIER 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 IX	
CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES (2)
<ul style="list-style-type: none"> • COMPÉTENCES et CONNAISSANCES – Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l’entreprise • COMPLEXITÉ DU POSTE – Poste d’une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion • AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS – Forte autonomie dans la définition des moyens • COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE – Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l’entreprise 	Filière COMMERCIALE Gestion d’une unité : – Directeur(trice) commercial(e) ou de réseau
	Filière ADMINISTRATIVE Gestion d’une unité : – Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) – Directeur(trice) des ressources humaines
	Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
	Filière 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](#)).

Nota. – Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l’entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l’entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendante de leur temps de travail sont pour ces raisons exclus de l’application de la classification ([article 1 c\) chapitre XII](#)).

Chapitre XIII. SALAIRES MINIMA – PRIME D’ANCIENNETÉ

(Modifié par l’avenant n° 10 du 6 octobre 2022 et par l’avenant n° 13 du 4 avril 2023.)

- 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 salaires minima sont fixés par avenant à la présente convention collective nationale.

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

Le niveau I est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d’une durée de 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

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

Article 2. Prime d’ancienneté

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

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été seulement suspendu ne sont pas exclues de l’acquisition de l’ancienneté ; toutefois, la durée du congé parental d’éducation à temps plein n’est prise en compte que pour moitié.

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

Elle est calculée *pro rata temporis* en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, ainsi qu’en cas d’absence pour laquelle le maintien du salaire n’est pas assuré, et ceci pour l’ensemble des salariés concernés.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenants à la convention collective nationale.

Chapitre XIV. CLAUSES DIVERSES

(Modifié par l'[avenant n° 11 du 6 octobre 2022](#) et par l'[avenant n° 13 du 4 avril 2023](#).)

- [Notification](#)
- [Dépôt](#)
- [Extension](#)
- [Durée](#)
- [Révision](#)
- [Dénonciation](#)

Article 1. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte de la convention collective nationale sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article [L. 2231-5](#) du code du travail.

Article 2. Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [D. 2231-3](#), [D. 2231-7](#) du code du travail.

Article 3. Extension

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

Article 4. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5. Révision

Sans dénoncer totalement la convention, la révision d'une ou plusieurs clauses de celle-ci est possible par accord entre les parties, dans les conditions visées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Cette demande devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions devront commencer dans les 2 mois qui suivent la demande.

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

Article 6. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une des organisations signataires et représentatives à chaque échéance annuelle de la prise d'effet avec un préavis de 2 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2161-9 du code du travail.

La dénonciation est notifiée à toutes les autres parties signataires. Elle donne lieu à dépôt conformément à l'article *D. 2231-2* [D. 2231-8] du code du travail.

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

LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES (avenant du 9 mai 2012)

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

Le Président

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

Pour les organisations représentatives des salariés :

- Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC
- Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente
- Fédération des Services CFDT

Paris, le 9 mai 2012

Annexe 1.
ACCORDS SALAIRES

Avenant n° 13 du 5 juin 2023 portant revalorisation de la rémunération minimale

*(Étendu par arrêté ministériel du 4 septembre 2023, publié au JORF du 4 octobre 2023.
En vigueur du 1^{er} novembre 2023 au 28 février 2025.)*

Le montant du Smic brut horaire est relevé à 11,88 € à compter du 1^{er} novembre 2024, soit 1 801,80 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024). Les minima conventionnels des niveaux 1, 2 et 3 de la grille de classification étant inférieurs au salaire minimum de croissance, l'employeur doit verser un complément calculé de façon à porter la rémunération au montant du Smic (art. D. 3231-5 du code du travail).

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires IDCC n° 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)	Salaire minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU I	1 748 €
NIVEAU II	1 755 €
NIVEAU III	1 789 €
NIVEAU IV	1 812 €
NIVEAU V	1 909 €
NIVEAU VI	2 085 €
NIVEAU VII	2 682 €
NIVEAU VIII	3 506 €
NIVEAU IX	3 947 €

Les parties signataires rappellent que le niveau I 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 L. 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.

L'extension du présent avenant 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 5 juin 2023

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.

**Avenant n° 14 du 27 novembre 2024
portant revalorisation de la rémunération minimale**

*(Étendu par arrêté ministériel du 5 février 2025, publié au JORF du 14 février 2025.
En vigueur le 1^{er} mars 2025.)*

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC n° 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)	Salaire minima mensuels pour 151 h 67
NIVEAU 1	1 802 €
NIVEAU 2	1 809 €
NIVEAU 3	1 814 €
NIVEAU 4	1 839 €
NIVEAU 5	1 940 €
NIVEAU 6	2 118 €
NIVEAU 7	2 714 €
NIVEAU 8	3 548 €
NIVEAU 9	3 994 €

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'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.

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 L. 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.

L'extension du présent avenant 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 27 novembre 2024

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.

Annexe 2.
AUTRES ACCORDS

Liste des accords en vigueur

- Accord du 5 septembre 2003 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail (partiellement abrogé) : voir le [site du CDNA](#).
- Accord et avenant du 5 juin 2008 relatifs à la classification des emplois : intégrés au [chapitre XII](#) de la convention collective.
- Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale : voir le [site du CDNA](#).
- Avenant n° 1 du 1^{er} décembre 2009 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme : a modifié le chapitre I (actuel [article 6](#)) de la convention collective.
- Accord du 24 mai 2013 relatif à l'indemnité de départ en retraite : a modifié le chapitre VI (actuel [article 6](#)) de la convention collective.
- Accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé : voir [ci-après](#).
- Accord du 11 décembre 2015 relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité professionnelle et au contrat de génération : voir le [site du CDNA](#).
- Accord du 11 décembre 2015 relatif à l'emploi des seniors : voir [ci-après](#).
- Accord du 11 décembre 2015 sur la création du certificat de qualification professionnel interbranches « Vendeur-conseil en magasin » (CQPI VCM). Secteurs Droguerie/Équipement du foyer/Bazar : voir le [site du CDNA](#).
- Avenant n° 3 du 11 décembre 2015 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé : a modifié l'[accord du 22 juin 2015](#).
- Accord du 13 avril 2017 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle : intégré au [chapitre XI](#) de la convention collective.
- Avenant du 13 avril 2017 portant modification de l'article 9.2 du chapitre 1er « Clauses générales » : a modifié le chapitre I (actuel [article 6](#)) de la convention collective.
- Accord du 6 juillet 2017 relatif à la création du certificat de qualification professionnel interbranches « Vendeur-conseil en magasin » (CQPI VCM). Secteurs Maroquinerie : voir le [site du CDNA](#).
- Accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture » : voir le [site du CDNA](#).
- Accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire : voir [ci-après](#).
- Accord du 27 juin 2019 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création des commissions paritaires : voir le [site du CDNA](#).
- Accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme : voir [ci-après](#).
- Avenant n° 6 du 27 juin 2019 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé : a modifié l'[accord du 22 juin 2015](#).
- Accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A : voir le [site du CDNA](#).

- Avenant du 6 mai 2020 relatif à l'extension du champ d'application de la branche des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – aux commerçants de presse et de jeux de hasard ou de pronostics : voir le [site du CDNA](#).
- Avenant du 9 juillet 2020 relatif à l'extension du champ d'application de la branche des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – aux commerçants spécialisés en produits de la vape : voir le [site du CDNA](#).
- Avenant n° 7 du 9 juillet 2020 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé : a modifié l'[accord du 22 juin 2015](#).
- Avenant n° 8 du 6 octobre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé : a modifié l'[accord du 22 juin 2015](#).
- Accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) : voir le [site du CDNA](#).
- Avenant n° 9 du 13 novembre 2020 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé : a modifié l'[accord du 22 juin 2015](#).
- Accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) : voir [ci-après](#).
- Avenant n° 1 du 10 juin 2021 à l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A : a modifié l'[accord du 4 février 2020](#).
- Accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée : voir [ci-après](#).
- Avenant n° 1 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié l'intitulé et le [chapitre I](#) de la convention collective.
- Avenant n° 2 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre II](#) de la convention collective.
- Avenant n° 3 du 12 janvier 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre III](#) de la convention collective.
- Avenant n° 4 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre V](#) de la convention collective.
- Avenant n° 5 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre VI](#) de la convention collective.
- Avenant n° 6 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre VII](#) de la convention collective.
- Avenant n° 7 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre VIII](#) de la convention collective.
- Avenant n° 8 du 3 mai 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre IX](#) de la convention collective.
- Avenant n° 9 du 7 juillet 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre X](#) de la convention collective.
- Avenant n° 10 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre XIII](#) de la convention collective.
- Avenant n° 11 du 6 octobre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le [chapitre XIV](#) de la convention collective.

- Avenant n° 2 du 4 avril 2023 à l'accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A : a modifié l'accord du 4 février 2020.
- Avenant n° 12 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le chapitre IX de la convention collective.
- Avenant n° 13 du 4 avril 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié diverses dispositions de la convention collective.
- Avenant n° 13 du 5 juin 2023 portant revalorisation de la rémunération minimale : voir ci-avant
- Avenant n° 1 du 3 octobre 2023 à l'accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire : a modifié l'accord du 28 mars 2019.
- Avenant n° 10 du 3 octobre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé : a modifié l'accord du 22 juin 2015.
- Avenant n° 14 du 3 octobre 2023 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale : a modifié le chapitre I de la convention collective.
- Avenant n° 11 du 6 décembre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé : a modifié l'accord du 22 juin 2015.
- Accord du 6 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : voir ci-après.
- Avenant n° 2 du 4 juin 2024 à l'accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire : a modifié l'accord du 28 mars 2019.

Accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

(Étendu par arrêté ministériel du 11 décembre 2015, publié au JORF du 23 décembre 2015. Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée. Modifié par les avenants n° 1 à 11, dont 8 sont applicables : n° 3 du 11 décembre 2015, n° 5 du 22 novembre 2017, n° 6 du 19 septembre 2019, n° 7 du 9 juillet 2020, n° 8 du 6 octobre 2020, n° 9 du 13 novembre 2020, n° 10 du 3 octobre 2023, n° 11 du 6 décembre 2023.)

Préambule

(Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020.)

- Considérant la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui instaure la généralisation de la couverture complémentaire santé à partir du 1^{er} janvier 2016,
- Considérant le périmètre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – composé essentiellement de très petites entreprises, 95 % des entreprises de la branche ont en effet un effectif inférieur à 10 salariés,

Les signataires du présent accord partagent la conviction que ces entreprises doivent être accompagnées pour assurer la mise en place d'une couverture collective minimale des frais de santé (soins médicaux courants, forfait journalier hospitalier, soins dentaires, forfait optique...).

Le présent accord permet de garantir l'exécution d'une couverture santé minimum identique pour tous les salariés, quel que soit leur statut et donne la priorité aux dépenses de santé les plus courantes.

Les signataires conviennent que sa mise en œuvre par les organismes prestataires choisis est à même d'une part de garantir la solidarité entre toutes les entreprises de la branche et d'autre part de permettre aux partenaires sociaux de s'engager vers une véritable politique de protection sociale et d'en assurer le suivi.

Les dispositions suivantes présentent les éléments caractéristiques du régime de complémentaire santé qui répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par les entreprises, notamment les TPE, pour cette mise en œuvre.

Le régime défini par les signataires consacre une part de son budget à l'action sociale et à la prévention des risques adaptée aux métiers de la branche.

Chaque entreprise pourra solliciter le prestataire de son choix pour souscrire la couverture d'assurance ainsi définie. Elle doit en financer au moins la moitié du coût, quelle que soit sa taille.

Article 1. Champ d'application

(Modifié par l'avenant n° 3 du 11 décembre 2015.)

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en formalisant un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 CSS.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et à l'article 11 de la loi du 31 décembre 1989 (loi ÉVIN), les salariés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation d'affiliation, lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés.

Article 2. Bénéficiaires

La complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Elle s'applique d'une manière identique à l'ensemble des salariés de l'entreprise sans distinction de catégories, de niveau hiérarchique, ou de sexe.

Article 3. Dispense d'affiliation

(Modifié par l'avenant n° 3 du 11 décembre 2015.)

Peuvent à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants 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 particulière ;
- 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 droit est prévue à titre obligatoire par ce dispositif, peuvent être dispensés d'adhésion. La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année ;
- les salariés bénéficiant du régime local d'Alsace-Moselle sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 du présent accord.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. À défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

Réserve de l'arrêté d'extension (avenant n° 3 du 11 décembre 2015) : « Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. » (Arrêté d'extension du 21 février 2017. – Art. 1.)

A noter : L'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale stipule que les demandes de dispenses doivent être formulées : 1° au moment de l'embauche ou 2°, si elles sont postérieures, a) à la date de mise en place des garanties ou b) à la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux 1° et 3° de l'article D. 911-2.

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.

Article 4. Organismes recommandés par la branche

(Article non applicable. Abrogé par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020.)

Après le lancement d'un appel à la concurrence sur le cahier des charges défini par les partenaires sociaux, un ou des organismes référents ont été choisis et sont recommandés aux entreprises de la branche qui décideront de souscrire la couverture santé mutualisée au sein de la branche.

Un avenant au présent accord déterminera le ou les organismes choisis par les partenaires sociaux.

Article 5. Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires

(Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020 et par l'avenant n° 11 du 6 décembre 2023.)

Conformément à l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020, le régime complémentaire santé comprend trois différents niveaux de garanties :

- le régime de base obligatoire ;

- un régime optionnel facultatif comprenant deux niveaux de garanties supérieurs à la base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de base obligatoire.

Toute entreprise peut décider de rendre obligatoire, pour tous les salariés ou pour une catégorie objective de salariés, une des deux garanties optionnelles susmentionnées.

● 5.1. Cotisation mensuelle de base

(Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020 et par l'avenant n° 11 du 6 décembre 2023.)

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 ou, le cas échéant, sur le régime optionnel rendu obligatoire par l'entreprise. Elle est fixée à un taux uniforme pour l'ensemble des salariés.

La part salariale de la cotisation au régime de base obligatoire ou, le cas échéant, au régime optionnel rendu obligatoire par l'entreprise est prélevée sur la rémunération mensuelle de chaque salarié. Elle est dite « cotisation salarié ».

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

● 5.2. Garanties de base

(Modifié par l'avenant n° 11 du 6 décembre 2023.)

Le niveau des prestations respecte à minima le niveau des garanties instauré par le décret du 8 septembre 2014 et les contraintes du « contrat responsable » instaurées par les dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Les prestations sont définies par avenant au présent accord.

● 5.3. Garanties optionnelles à la charge du salarié

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement des garanties optionnelles.

Ces garanties sont intégralement financées par le salarié.

5.3.1. Ayants droit des assurés

(Modifié par l'avenant n° 8 du 6 octobre 2020 et par l'avenant n° 11 du 6 décembre 2023.)

Dans le cadre de la mise en place du régime de base obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit :

- **Du conjoint :**

- l'époux ou l'épouse de l'assuré, non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
- ou à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
- ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou PACS).

- **Des enfants à charge :**

- les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint qui remplissent la condition suivante :
 - être âgés de moins de 16 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son conjoint ;
 - être âgés de plus de 16 ans et de moins de 20 ans, bénéficiant d'un régime de sécurité personnel, sous réserve qu'ils soient à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à moins de 26 ans pour les enfants qui remplissent la condition suivante :

- s'ils poursuivent leurs études (secondaire ou supérieur), sous réserve qu'ils perçoivent une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 55 % du SMIC et qu'ils soient à charge fiscalement de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

Les coûts supplémentaires dus au titre des membres de la famille sont intégralement financés par le salarié.

En tout état de cause, le niveau des garanties des ayants droit sera le même que pour le salarié.

- **5.4. Garanties en cas de suspension du contrat de travail**

(Modifié par l'avenant n° 11 du 6 décembre 2023.)

- 5.4.1. Suspension du contrat de travail non indemnisée et/ou non rémunérée

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. Suspension du contrat de travail indemnisée et/ou rémunérée

Le bénéfice des garanties du présent régime est maintenu pour le salarié inscrit à l'effectif et dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle il bénéficie soit :

- d'un maintien, total ou partiel, de la rémunération ;
- 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 ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution employeur sera maintenue pendant tout le temps que dure l'absence du salarié. Le salarié devra quant à lui continuer de payer la cotisation salarié. Elle sera prélevée chaque mois par l'employeur sur le salaire maintenu, ou sur les indemnités journalières, ou sur le revenu de remplacement.

Article 6. Portabilité de la complémentaire santé

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- 1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- 2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- 3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- 5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- 6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7. Maintien des garanties

(Modifié par l'avenant n° 5 du 22 novembre 2017.)

Le régime frais de santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » et selon les modalités de la jurisprudence de février 2008 et de janvier 2009, un maintien des garanties pour :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l'assuré décédé, selon le principe de couverture automatique des enfants de parents isolés.

Les anciens salariés bénéficiant des dispositions d'un dispositif « article 4 loi Évin » ont le choix entre :

- une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise. Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour le salarié seul en cas de maintien à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés pour tous les contrats souscrits à compter du 1^{er} juillet 2017, selon les modalités suivantes :

- La première année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- La deuxième année, les cotisations ne peuvent être supérieures 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 3^e année, les tarifs seront revus en fonctions des résultats techniques du régime d'accueil.

Pour les conjoints, le tarif est égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

Article 8. Action sociale de la branche – Solidarité – Prévention santé

(Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020.)

Le présent accord instaure un régime frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, au moins 2 % des cotisations sont alloués au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale des salariés des entreprises de la branche.

Toute assurance souscrite pour la couverture des garanties du régime complémentaire santé de la branche, doit ainsi impérativement prévoir la mise en œuvre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, notamment afin d'accompagner les salariés des entreprises de la branche dont la situation professionnelle est précaire ou fragile, et afin de déployer un dispositif de prévention des risques.

Article 9. Accompagnement des entreprises et des salariés

• 9.1. Notice d'information individuelle

L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tout nouvel embauché. À cette fin, il leur remettra une notice d'information détaillée résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application.

De la même manière, les salariés sont tenus informés de toute évolution future des garanties.

Article 10. Évolution des garanties du régime obligatoire

(Modifié par l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020.)

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

Article 11. Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale assure le suivi de l'accord.

Elle se réunit au moins une fois par semestre pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer.

Article 12. Modalités de révision et dénonciation

Les modalités de révision et dénonciation sont fixées par les *articles 4 et 5 du chapitre I* « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

À noter : Les modalités de révision et de dénonciation sont visées au chapitre XIV de la convention collective nationale.

Article 13. Égalité professionnelle et salariale

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'*article 6 du chapitre I* « Clauses générales ».

À noter : À la suite de la révision de la convention collective nationale, les dispositions en matière d'égalité professionnelle et salariale sont désormais visées par l'[article 3](#) du chapitre I.

Le présent accord permet de garantir l'exécution d'une couverture santé minimum identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

Article 14. Durée et entrée en vigueur de l'accord

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Article 15. Dépôt

Conformément aux articles [L. 2231-6](#), [L. 2231-7](#), [D. 2331-2](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 16. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article [L. 2261-24](#) du code du travail.

Avenant n° 1 – **Avenant n° 1 à l'accord du 22 juin 2015, définissant le financement du régime et les garanties versées aux bénéficiaires.**

Avenant n° 2 – **Avenant n° 2 à l'accord du 22 juin 2015, définissant l'organisme assureur référent recommandé dans la branche.**

Fait à Paris, le 22 juin 2015

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Ensemble des organisations d'employeurs du Groupe des 10/CDNA.



Pour les organisations représentatives des salariés : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC – Fédération des Services CFDT.


ANNEXE 1.
Tableau des garanties Frais de santé – CCN CDNA (IDCC 1517)
– Ensemble du personnel

(Modifié par l'avenant n° 10 du 3 octobre 2023. Étendu par arrêté ministériel du 12 mars 2024, publié au JORF du 3 avril 2024. Entré en vigueur le 1^{er} mai 2024 pour une durée indéterminée.)

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
SOINS COURANTS			
Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de biologie médicale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires médicaux			
Consultations, visites et téléconsultations généralistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	130 % BR	140 % BR	150 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	110 % BR	120 % BR	130 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations, visites et téléconsultations spécialistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	200 % BR	300 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	180 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	150 % BR	160 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	130 % BR	140 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie et d'échographie :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	100 % BR	120 % BR	140 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	100 % BR	100 % BR	120 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Honoraires paramédicaux			
Professionnels de santé pris en charge par la SS : infirmiers, orthophonistes, orthoptistes, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Psychologues pris en charge par la SS (10)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments			
Pharmacie remboursée à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 15 %	-	-	100 % BR
Autres soins courants			
Frais de transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR*	100 % FR*	100 % FR*
(*) limité au forfait réglementaire en vigueur.			
Matériel médical			
Grand appareillage pris en charge par la SS – exemples : fauteuil roulant, lit médicalisé	300 % BR	400 % BR	500 % BR
Petit appareillage pris en charge par la SS – exemples : orthopédie, prothèses mammaires, prothèse capillaire	300 % BR	400 % BR	500 % BR
HOSPITALISATION			
Honoraires y compris maternité			
Chirurgie, anesthésie, réanimation, actes techniques médicaux, actes d'imagerie et d'échographie			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	200 % BR	300 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	180 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier			
Participation forfaitaire aux frais d'hébergement	100 % FR*	100 % FR*	100 % FR*
(*) limité au forfait réglementaire en vigueur.			
Autres frais d'hospitalisation			
Frais de séjour en établissement conventionné	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR	100 % BR

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Frais de transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR*	100 % FR*	100 % FR*
Forfait Patient Urgences**	100 % FR*	100 % FR*	100 % FR*
Chambre particulière y compris maternité	1 % PMSS/J	2,5 % PMSS/J	4 % PMSS/J
Lit d'accompagnement – maxi 15 jours/an (3)	1 % PMSS/J	2 % PMSS/J	2 % PMSS/J
(*) limité au forfait réglementaire en vigueur. (**) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.			
OPTIQUE (4)			
Devis obligatoire. En l'absence de devis préalable, le remboursement sera limité au minimum du panier de soins.			
Équipements 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement			
Verres et monture de CLASSE A		Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	
Autres Équipements – Forfait pour deux verres et une monture			
Verres et monture de CLASSE B, y compris suppléments optiques – exemple : prisme, appairage			
Monture (5)	100 €	100 €	100 €
Forfait Verre à simple foyer (5) (verre unifocal), par verre	60 % BR + 60 €	60 % BR + 100 €	160 €
Forfait Verre complexe (5) (verre unifocal à forte correction, verre progressif ou multifocal), par verre	60 % BR + 145 €	60 % BR + 200 €	300 €
Forfait Verre très complexe (5) (verre multifocal et progressif à forte correction), par verre	60 % BR + 160 €	60 % BR + 275 €	350 €
Frais adaptation	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres dispositifs de correction optique			
Lentilles prises en charge par la SS (3) (6)	100 % BR + 100 €/A/B	100 % BR + 150 €/A/B	100 % BR + 200 €/A/B
Chirurgie réfractive (3)	300 €/A/B	600 €/A/B	1 000 €/A/B
DENTAIRE			
Soins et prothèses : trois paniers de soins			
Soins et prothèses 100 % SANTÉ			
Panier 100 % SANTÉ tel que défini Réglementairement		Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Soins			
Soins du panier modéré dans la limite du HLF et du panier libre	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlay-onlays du panier modéré dans la limite du HLF et du panier libre	120 % BR	120 % BR	200 % BR
Prothèses			
Prothèses fixes ou appareils dentaires pris en charge par la SS du panier modéré dans la limite du HLF et du panier libre	185 % BR	330 % BR	400 % BR
Inlay-Core du panier modéré dans la limite du HLF et du panier libre	185 % BR	330 % BR	400 % BR
Prothèses non prises en charge par la SS (3)	200 €/A/B	325 €/A/B	400 €/A/B
Autres dispositifs dentaires			
Orthodontie prise en charge par la SS	140 % BR	275 % BR	350 % BR
Orthodontie non prise en charge par la SS (3)	200 €/A/B	400 €/A/B	500 €/A/B
Parodontologie non prise en charge par la SS (3)	55 €/A/B	110 €/A/B	150 €/A/B
Forfait Implantologie (3)	165 €/A/B	330 €/A/B	400 €/A/B
AIDES AUDITIVES (7) Aides auditives : deux classes d'équipements			
Équipements 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement			
Équipement de CLASSE I		Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	
Autres équipements			
Équipement de CLASSE II (8)			
Appareil auditif/oreille	550 €/oreille	850 €/oreille	1 000 €/oreille
Autres dispositifs auditifs			
Piles acoustiques, entretien et réparation pris en charge par la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
PRÉVENTION			
Kit confort (3) (9) :			
Professionnels de santé non pris en charge par la SS : ostéopathe, acupuncteur, pédicure-podologue, étio-pathe, chiropracteur, diététicien/nutritionniste, psychomotricien, psychologue	30 € par séance Maxi 2 séances /A/B	40 € par séance Maxi 3 séances /A/B	40 € par séance Maxi 4 séances /A/B

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
MATERNITÉ/CONTRACEPTION			
Allocation maternité par enfant (sur présentation de l'acte de naissance ou d'adoption)	-	200 €/enfant	300 €/enfant
Contraception prescrite et non prise en charge par la SS (3)	100 €/A/B	100 €/A/B	150 €/A/B

BR : Base de Remboursement | **FR** : Frais Réels | **SS** : Sécurité Sociale | **€** : euros | **A** : An | **B** : Bénéficiaire | **J** : Jour | **HLF** : Honoraire Limite de Facturation

(1) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM) ou de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée de Chirurgie et d'Obstétrique (OPTAM-CO).

(2) Le remboursement des honoraires des praticiens non conventionnés se fait sur la base du tarif d'autorité de la Sécurité sociale.

(3) Forfait en € par an et par bénéficiaire : s'entend par année civile.

(4) Les conditions de renouvellement de la prise en charge d'un équipement optique composé de deux verres et une monture sont fixées par l'arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale :

- **Pour les adultes et les enfants de 16 ans et plus**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de deux ans,
- **Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale d'un an,
- **Pour les enfants jusqu'à 6 ans**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 6 mois, uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas le délai d'un an s'applique

Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corréant chacun un des deux déficits mentionnés.

- Une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

À noter : Le renouvellement des équipements d'optique médicale s'effectue dans le respect des conditions prévues à l'article R. 872-1 du code de la sécurité sociale relatif au cahier des charges des contrats responsables. Par ailleurs, la date d'achat doit s'entendre au sens de « la dernière facturation d'un équipement d'optique médicale ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire », comme le stipule l'[instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116](#) du 29 mai 2019.

(5) Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Les forfaits équipement optique intègrent le remboursement de la Sécurité sociale.

Autres Équipements : Le remboursement de la monture de classe B est plafonné à 100 €, remboursement de la Sécurité sociale inclus.

(6) Au-delà du forfait en euros, le remboursement s'effectue à hauteur du ticket modérateur pour les actes pris en charge par la Sécurité sociale.

(7) Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 4 ans. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.

À noter : Le renouvellement des équipements d'aide auditive s'effectue dans le respect des conditions prévues à l'article R. 872-1 du code de la sécurité sociale relatif au cahier des charges des contrats responsables. Par ailleurs, la date d'achat doit s'entendre comme « la date de facturation de l'aide auditive par l'assuré », comme le stipule l'[instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116](#) du 29 mai 2019.

(8) Le remboursement total des aides auditives de classe II est plafonné à 1 700 € par oreille à appareiller (Sécurité sociale comprise)

(9) Concerne les séances non prises en charge par la Sécurité sociale. La limite du nombre de séances est commune à l'ensemble des professionnels de santé du Kit confort.

(10) Séances réalisées dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy », dans la limite de 8 séances par an et par bénéficiaire âgé de plus de 3 ans.

**Accord du 11 décembre 2015
relatif à l'emploi des seniors dans le cadre de la convention collective
nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)**

*(Étendu par arrêté ministériel du 3 juin 2016, publié au JORF du 11 juin 2016.
Entré en vigueur le 11 décembre 2015 pour une durée indéterminée.)*

Préambule

Conscient des enjeux de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés dans notre pays, les signataires affirment leur attachement à la non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement et d'évolution de carrière. Les salariés plus âgés possèdent une expérience, une maturité et ont acquis des compétences à valoriser, ils doivent devenir des interlocuteurs référents pour les jeunes générations, être incités et mis en situation pour transmettre au mieux leurs connaissances et leurs compétences aux plus jeunes.

Considérant que l'âge et l'expérience acquis sont une richesse pour la branche et pour l'entreprise qu'il faut préserver, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent notamment à favoriser l'emploi des salariés âgés.

Les signataires conviennent de maintenir les mesures adoptées dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des seniors du 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.

À cette fin, les entreprises de la branche :

- veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge ne figure dans leurs offres d'emploi ou propositions de mutations internes ;
- pourront recourir prioritairement, pour cette catégorie de personnel et particulièrement pour les personnes moins qualifiées, au contrat de professionnalisation.

À cet effet, il est rappelé qu'un dispositif spécifique de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation senior est mis en œuvre dans la branche, les taux étant définis par la section professionnelle paritaire.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le troisième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 3 juin 2016. – Art. 1).

À noter : Les conditions de prise en charge des actions de formation fixées par les sections paritaires professionnelles des branches sont soumises à l'approbation du conseil d'administration de l'opérateur de compétences (OPCO), dans les conditions fixées par son accord constitutif (art. R. 6332-8 du code du travail).

La section professionnelle paritaire (SPP) de la branche a notamment pour mission de proposer au Conseil d'administration de l'OPCO des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés, en cohérence avec les dispositions conventionnelles et dans la limite des fonds mobilisables (Accord national professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'opérateur de compétences du commerce, art. 4-3).

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.

À noter : La période de professionnalisation a été abrogée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

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.

À noter : Le tutorat en professionnalisation est désormais visé par l'article 8 du chapitre XI de la convention collective nationale.

Les parties signataires considèrent que les connaissances et les compétences acquises par les collaborateurs les plus âgés et les plus expérimentés leur permettent d'une manière générale d'être plus à même de remplir ces missions. Elles rappellent que l'entreprise doit s'assurer de la compétence des tuteurs et veiller à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations tuteur pour permettre au tuteur d'assumer au mieux ses missions.

La liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux institutions représentatives du personnel si elles existent dans l'entreprise.

• Heures de décharge

L'employeur doit permettre au salarié tuteur de dégager sur son temps de travail le temps nécessaire pour l'exercice de la mission tutorale; il en fixera les limites journalières ou hebdomadaires.

Article 4. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

L'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent tenir compte des modifications physiologiques et psychiques propres à chaque individu liées au vieillissement.

Les entreprises de la branche sont encouragées à s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, Médecine du travail, CRAM, ARACT...) pour identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

À noter : Concernant la sécurité et la santé au travail, se référer au <u>chapitre II</u> de la convention collective nationale.

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.*

À noter : Cette disposition demeure en vigueur mais figure désormais à l'[article 6 du chapitre VI](#) de la convention collective nationale.

À partir de 55 ans et plus, si l'entreprise, quel que soit son effectif, dispose d'un accès à internet accessible sans perturber la bonne marche de l'entreprise, les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet tels que le site www.info-retraite.fr groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires ou le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Dispositions finales

Article 7. Égalité professionnelle et salariale

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'*article 6 du chapitre I « Clauses générales »* de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

À noter : À la suite de la révision de la convention collective nationale, les dispositions en matière d'égalité professionnelle et salariale sont désormais visées par l'[article 3 du chapitre I](#).

Article 8. Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 9. Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article [L. 2231-5](#) du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 10 – Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Ensemble des organisations d'employeurs du Groupe des 10/CDNA.

Pour les organisations représentatives des salariés : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC.

**Accord du 28 mars 2019
mettant en place un régime de prévoyance complémentaire
dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)**

*(Étendu par arrêté ministériel du 17 février 2020, publié au JORF du 25 février 2020.
Entré en vigueur le 26 février 2020 pour une durée indéterminée.
Modifié par l'avenant n° 1 du 3 octobre 2023 et par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)*

Préambule

Les signataires du présent accord partagent la conviction que les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – doivent être accompagnées pour assurer la mise en place d'un régime de couverture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au bénéfice de tous les salariés, quel que soit leur statut.

En effet, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux de :

- instituer des garanties collectives mettant notamment en œuvre des actions de prévention et de solidarité ;
- rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Les dispositions suivantes présentent les éléments caractéristiques du régime de prévoyance complémentaire qui répondent aux besoins de l'ensemble des salariés de la branche.

Le régime ainsi défini par les signataires oblige en outre l'ensemble des entreprises de la branche à consacrer une part de son financement à l'action sociale et à la prévention des risques adaptée aux métiers de la branche.

Article 1. Champ d'application

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

Les entreprises relevant du secteur doivent se conformer au régime de branche défini dans le présent accord.

La mise en place de la couverture prévoyance complémentaire est obligatoire pour l'ensemble de leurs personnels dans les conditions prévues à l'[article 2](#).

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en le formalisant dans un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article [L. 911-1](#) du code de la sécurité sociale.

Article 2. Bénéficiaires

Le bénéfice du régime de prévoyance complémentaire est ouvert à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, de manière identique sans distinction de catégories, de niveau hiérarchique, ou de sexe.

Article 3. Organisme assureur

Il est entendu que toute entreprise, quelle que soit son implantation géographique ou sa taille, aura le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme assureur assurant les garanties définies dans le présent accord.

Article 4. Financement du régime de prévoyance complémentaire

Le taux de cotisation est exprimé en pourcentage de la rémunération brute de chaque salarié dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS). Par salaire brut, on entend tout élément de rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale.

Le taux de cotisation relatif à la couverture prévoyance prévue par le présent accord est réparti à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur.

Cependant, le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 est soumis à l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017 qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche 1, à la charge de l'employeur. Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

Article 5. Garanties

Les garanties sont définies en annexe au présent accord.

Les conditions de mise en œuvre de ces garanties seront explicitées dans le contrat d'assurance signé par les entreprises et la notice d'information remise aux salariés.

• 5.1. Définition des garanties décès

(Modifié par l'avenant n° 1 du 3 octobre 2023.)

I – Définition de la notion d'enfant à charge

Sont considérés comme enfants réputés à charge du salarié pour l'ensemble des garanties prévues dans le présent accord, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié à l'exception des bénéficiaires de la rente éducation, dont la définition est donnée au paragraphe VI du présent article 5.1), les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- Jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition.
- Jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

II – Capital décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et sauf exclusions, l'organisme assureur verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé en annexe 1 au présent accord.

b) Définition des bénéficiaires

À toute époque, le salarié a la faculté de faire ou de modifier une désignation par le formulaire ou tout autre écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le salarié, les dispositions de l'alinéa suivant s'appliquent.

Dans le cas où le salarié n'a pas fait de désignation, le capital décès est versé :

- au conjoint du salarié, tel que reconnu par le droit français, non séparé judiciairement, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) valablement conclu et en vigueur à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;

- à défaut, par parts égales aux grands-parents du salarié ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

III – Garantie Invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un salarié avant la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale, l'organisme assureur garantit le versement du capital décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie « capital décès » du salarié.

IV – Capital double effet

Lorsque le conjoint survit au salarié et décède au plus tard à l'issue de deux années suivant le décès du salarié, l'organisme assureur verse, par parts égales aux enfants encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu au paragraphe II « Capital Décès » du présent article 5.1.

V – Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse une allocation dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé en annexe 1. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

VI – Rente éducation

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le service d'une rente aux enfants à charge du salarié en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié, tels que définis ci-après au présent paragraphe, au moment du sinistre, dont le montant est calculé en appliquant le pourcentage défini dans les tableaux figurant en annexe 1 du présent accord.

Le montant de la rente éducation est doublé pour l'enfant qui est ou devient orphelin des deux parents.

Sont considérés comme enfants réputés à charge du salarié pour le versement de la rente éducation, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié pour le versement de la rente éducation, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :

- Jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition.
- Jusqu'à leur 30^e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme stagiaires de la formation professionnelle.

VII – Rente handicap

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le service d'une rente handicap au bénéfice de chaque enfant handicapé, dont le montant est fixé à l'annexe 1 du présent accord.

Est reconnu comme handicapé l'enfant atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, sans adaptation du poste de travail, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite « valide », ou tel que défini au 1^o du I de l'article 199 septies du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

● 5.2. Incapacité de travail

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est défini à l'annexe 1 du présent accord, sur la base du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise en nombre de jours d'arrêt de travail continu, définie à l'annexe 1 du présent accord.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance complémentaire ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à

percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque le régime de base suspend ses prestations, les prestations complémentaires sont elles aussi suspendues.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- au versement d'une rente accident du travail.

● 5.3. Invalidité permanente

Lorsque le salarié perçoit une pension de la sécurité sociale au titre d'un classement en invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, ainsi qu'en cas d'incapacité permanente partielle supérieure à 66 %, l'organisme assureur verse une prestation telle que prévue au tableau de garanties visé à l'annexe 1 du présent accord.

La prestation de l'organisme assureur cesse :

- à la date du décès du salarié, sans prorata d'arrérages au décès ;
- à la date où le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité devient inférieur à 66 % en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- en tout état de cause, à la date de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

En cas de modification de la catégorie reconnue par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme assureur est modifiée à partir de la même date.

● 5.4. Salaire de référence

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

Le salaire de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal à l'ensemble des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils précédant le décès, l'invalidité ou l'arrêt de travail, limité aux tranches 1 (T1) et 2 (T2), telles que définies ci-dessous, soumises à cotisations sociales :

- T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (PSS) ;
- T2 : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS.

Lorsque le décès ou invalidité absolue et définitive fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Si au cours de ces 12 mois, une suspension du contrat de travail indemnisée ou rémunérée donne lieu au versement d'un revenu de remplacement, l'assiette à retenir pour le calcul des prestations au titre de la période de suspension est constituée de l'indemnisation ou du revenu de remplacement perçu par le salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

En tout état de cause, le salaire pris en compte pour le calcul des prestations ne peut excéder celui choisi par l'entreprise comme base des cotisations.

● 5.5. Revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date.

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par l'entreprise, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 6. Maintien des garanties

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

6.1. Maintien des garanties en cas de défaillance de l'entreprise

À la souscription de son contrat d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, l'organisme assureur maintient les droits à portabilité des anciens salariés.

6.2. Maintien des garanties en cas de suspension indemnisée et/ou rémunérée du contrat de travail

Le bénéfice des garanties du présent régime est maintenu au profit des salariés, inscrits à l'effectif, et dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient soit :

- d'un maintien, total ou partiel, de rémunération ;
- 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 ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les garanties sont maintenues moyennant le versement par l'employeur et le salarié des cotisations correspondantes.

L'assiette des cotisations est constituée de l'indemnisation versée au salarié (indemnisation légale, complétée le cas échéant d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le présent régime n'est pas maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat n'est pas indemnisée et/ou rémunérée (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...).

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié.

Pendant la période de suspension des garanties non indemnisée, aucune cotisation n'est due par le salarié concerné.

6.3. Portabilité de la prévoyance complémentaire

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la loi Évin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 7. Actions de prévention et de solidarité

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif conformes à celles définies par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au titre du présent accord et ses avenants à venir.

Article 8. Information des entreprises et du personnel

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la prévoyance complémentaire ainsi que tout nouvel embauché des caractéristiques du régime. À cette fin, il leur remettra la notice d'information adressée par l'organisme assureur à l'entreprise résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application.

De la même manière, les salariés sont tenus informés de toute évolution future des garanties.

Article 9. Évolution des garanties du régime obligatoire

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale relatif aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise. » (Arrêté d'extension du 25 septembre 2024. – Art. 1.).

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner leur modification, 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 profession¹.

Article 10. Suivi de l'accord

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation assure le suivi du présent accord.

Elle se réunit au moins deux fois la première année de mise en place et au moins une fois les années suivantes pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer le cas échéant.

Article 11. Modalités de révision et dénonciation

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 12. Dispositions particulières pour les TPE

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

Considérant le périmètre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517 – composé essentiellement de très petites entreprises, puisque 95 % des entreprises de la branche ont en effet un effectif inférieur à 10 salariés, et considérant par ailleurs le faible taux de couverture de ces entreprises en matière de prévoyance, les signataires du présent accord ont souhaité les accompagner en facilitant la mise en place d'un régime de couverture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) par le biais d'un accord de branche. En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

¹ **Réserve de l'arrêté d'extension :** « L'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale relatif aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise. » (Arrêté du 25 septembre 2024 – Art. 1^{er}).

Article 13. Durée et entrée en vigueur de l'accord

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

L'accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension, pour une durée indéterminée.

Article 14. Mesures de publicité et de dépôt

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Article 15. Extension

(Modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2024.)

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2019

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC – Fédération CGT du Commerce et des Services – Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIÈRE.

ANNEXE.**Tableau des garanties – CDNA – Prévoyance complémentaire***(Modifié par l'avenant n° 1 du 3 octobre 2023.)*

	Ensemble du personnel (en % du traitement de base) T1 + T2
Capital Décès toutes causes	
Tout assuré quelle que soit sa situation familiale	140 %
Majoration par enfant à charge	60 %
Invalidité Absolue et Définitive toutes causes	
Versement par anticipation du capital Décès toutes causes	100 % du capital Décès toutes causes
Double effet	
En cas de décès du conjoint, simultané ou postérieur à celui de l'assuré, à condition qu'il reste au moins un enfant à charge du conjoint lors de son décès et initialement à la charge de l'assuré	100 % du capital Décès toutes causes
Frais d'obsèques	
En cas de décès de l'assuré	FR limités à 100 % PMSS
Rente éducation	
	En tout état de cause, le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 €.
Enfant jusqu'au 12 ^e anniversaire	5 %
Enfant du 12 ^e jusqu'au 18 ^e anniversaire	7,5 %
Enfant du 18 ^e jusqu'au 30 ^e anniversaire si poursuite d'études	10 %
Doublement pour orphelin des deux parents	Garanti
Rente handicap	
Viagère	500 € / mois
Incapacité de travail	
Franchise	
Ancienneté supérieure à 1 an	Relais du maintien de salaire (derniers droits)
Ancienneté inférieure à 1 an	90 jours continus
Indemnités journalières (sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale)	
Ancienneté supérieure à 1 an	70 %
Ancienneté inférieure à 1 an	70 %
Invalidité (sous déduction de la pension d'invalidité brute de la Sécurité sociale)	
Rente d'invalidité 1 ^{re} catégorie	42 %
Rente d'invalidité 2 ^e et 3 ^e catégorie ou taux d'IPP supérieur ou égal à 66 %	70 %

FR : Frais réels | **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale, en vigueur au moment du décès | **Taux d'IPP** : Taux d'Incapacité Permanente Partielle

T1 : Tranche 1 (part de la rémunération entre le premier euro et une fois le Plafond Annuel de la Sécurité sociale).

T2 : Tranche 2 (part de la rémunération entre un et quatre Plafonds Annuels de la Sécurité sociale).

Accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (modifié par avenant n° 1 du 1^{er} décembre 2009 et par avenant n° 2 daté du 20 janvier 2010) – IDCC : 1517 (brochure n° 3251)

(Étendu par arrêté ministériel du 6 novembre 2020 ; JORF du 20 novembre 2020. Abroge et remplace l'accord du 4 février 2009 relatif au développement du dialogue social et son avenants n° 2. Entré en vigueur le 1^{er} décembre 2020 pour une durée indéterminée.)

Préambule

Par le présent accord les parties signataires confirment leur volonté de garantir et de développer des négociations collectives de qualité en tenant compte de l'évolution constante des métiers du commerce qu'elles représentent et leur attachement au développement du dialogue social.

De nombreux accords ont été signés au profit des entreprises et des salariés de la branche du commerce de détail non alimentaire.

La participation des négociateurs – représentant les entreprises et les salariés – nécessite du temps et des connaissances non seulement sur les secteurs professionnels mais aussi sur la législation du travail, la formation professionnelle, etc.

La qualité des négociations passe aussi par la reconnaissance de la fonction de négociateur.

Pour assurer la mise en œuvre des textes conventionnels et leur suivi, la transmission des informations aux entreprises et aux salariés visés par la convention collective nationale doit être développée.

Dès lors, il est paru indispensable de donner aux instances représentant les entreprises du commerce de détail non alimentaire relevant du champ d'application de la convention collective nationale, les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leur mission.

Cet accord se substitue intégralement à l'accord du 4 février 2009 et son avenant numéro 2 du 20 janvier 2010. L'avenant numéro 1 du 1^{er} décembre 2009 reste applicable.

À noter : L'avenant n° 1 du 1^{er} décembre 2009 a modifié le chapitre I de la convention collective. Ses dispositions en vigueur, qui figurent dans l'actuel article 6 du chapitre I, concernent la participation des salariés aux commissions paritaires, la préparation des réunions, la nature et la prise en charge des heures.

Article 1. Champ d'application

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)

Article 2. Objet de l'accord

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour mettre en place un fonds de financement qui leur permettra de se donner les moyens financiers pour mener à bien leur mission et assurer notamment :

- La promotion des métiers de la branche

- La visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche
- La transmission des informations et l'information permanente des entreprises et des salariés de la branche sur la convention collective nationale et son évolution
- La participation aux réunions préparatoires, paritaires et mixtes
- La participation des représentants aux négociations
- La préparation des documents de travail
- La liaison écrite entre les partenaires
- L'élaboration des textes et accords conventionnels
- La révision et le suivi des accords
- Les enquêtes
- Les rapports.

Ce financement sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle obligatoire à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 3. Montant de la contribution des entreprises

La contribution **minimum obligatoire** à la charge des employeurs est fixée par année civile à :

- **50 euros par établissement,**

auxquels s'ajoute une contribution de 0,07 % calculée sur la base de la masse salariale brute.

La contribution **obligatoire** par établissement est plafonnée en fonction du nombre de salariés à :

- **500 euros par an pour les établissements dont l'effectif est de moins de 20 salariés,**
- **1 000 euros par an pour les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés.**

Le taux de la contribution minimum et le plafond sont déterminés par les signataires. Ils pourront être révisés par la commission paritaire en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Chaque entreprise doit déclarer la masse salariale avant **le 1^{er} mars** de l'exercice.

À défaut de cette déclaration et du paiement à cette date, c'est le montant maximum du plafond qui est dû.

Article 4. Recouvrement de la contribution

La contribution est recouvrée et gérée par l'Association paritaire mise en place par les signataires dans le cadre du présent accord.

L'Association paritaire pourra désigner tout organisme pour assurer le recouvrement de la contribution des entreprises.

Conformément à l'[article 3](#), à défaut de déclaration et du paiement de la contribution, c'est le montant maximum du plafond qui est dû.

L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des intérêts de retard fixés à 1,5 % par mois.

Article 5. Association paritaire

Les parties signataires ont convenu d'instituer une Association paritaire qui a pour dénomination :

Association paritaire des commerces de détail non alimentaires (APCDNA)

Le siège social de ladite association est fixé au 51, boulevard de Strasbourg, 75010 PARIS et pourra être modifié par l'Association.

À noter : Le siège social de l'APCDNA est actuellement fixé au 46, boulevard de Magenta 75010 PARIS.

L'objet de l'Association est de collecter, de gérer les fonds du paritarisme et de mettre en œuvre les actions décidées conformément aux objectifs à l'article 2 du présent accord.

L'Association est composée de la façon suivante :

• 5.1. Collège salariés et collège employeurs

- un collège « salariés » comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche,
- un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial désignés parmi les membres de la délégation patronale dite CDNA.

• 5.2. Bureau

Tous les trois ans, la Commission choisit parmi ses membres les membres de son Bureau composé de :

- un président
- un 1^{er} vice-président
- quatre vice-présidents
- un secrétaire
- un secrétaire adjoint
- un trésorier
- un trésorier-adjoint

chacun appartenant à un collège différent et notamment le président et le 1^{er} vice-président.

En tout état de cause, le président et le trésorier ne pourront appartenir au même collège.

La première présidence sera assurée par le collège « employeurs ».

À 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 respectif.

Le président et le 1^{er} vice-président représentent l'Association dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le président et le 1^{er} vice-président convoquent au moins 15 jours à l'avance les membres de l'Association avec les documents nécessaires à la discussion.

Le président et le 1^{er} vice-président rendent compte annuellement des activités de l'Association aux instances paritaires qui suivent la convention collective nationale.

Le président et le 1^{er} vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de l'Association. Ils préparent les ordres du jour des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le 1^{er} vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

En cas d'absence du président ou du 1^{er} vice-président, ils seront remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

● 5.3. Conditions de fonctionnement

Les conditions de fonctionnement de ladite Association seront déterminées par les statuts de celle-ci.

Article 6. Répartition de la contribution

15 % de la contribution sont dévolus à l'Association paritaire ci-dessus désignée en charge du fonctionnement, du recouvrement de la contribution et de l'ensemble des actions nécessaires au recouvrement de celle-ci.

Le solde, soit 85 % est réparti dans les proportions suivantes :

- **1/3** pour les organisations des salariés reconnues représentatives dans la branche, à la date du présent accord ou qui viendraient à l'être, ~~ayant adhéré à l'Association,~~ avec une répartition égalitaire entre elles,
- **2/3** pour les organisations professionnelles reconnues représentatives des employeurs répartis au prorata de leur collecte sauf accord différent entre les organisations représentatives d'employeurs,

dans le cadre de la négociation collective de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ses avenants et accords.

Il est précisé que dans le cas où une organisation serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'Association paritaire des commerces de détail non alimentaires.

Le pourcentage dévolu à l'Association paritaire pourra être réexaminé à l'issue de la première année de collecte de la contribution ou à toute autre échéance de collecte si les parties signataires le jugent nécessaire.

La répartition entre les organisations restera en tout état de cause fixée dans les proportions décidées dans le cadre du présent accord soit un tiers pour le collège « salariés » et deux tiers pour le collège « employeurs ».

~~L'adhésion ultérieure à l'accord ne peut donner lieu à des versements rétroactifs.~~

Exclusion de l'arrêté d'extension : « Les termes “ayant adhéré à l'association,” du troisième alinéa et le dernier alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension sur le fondement du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) et le Conseil d'État (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867). » (Arrêté d'extension du 6 novembre 2020 – Art. 1.)

Article 7. Affectation des fonds

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des commissions de négociation prévues conventionnellement,
- les remboursements des frais (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales à l'occasion de la négociation collective et à la participation aux réunions des commissions préparatoires, paritaires ou mixtes, etc.),
- le remboursement aux organisations syndicales salariales et patronales du maintien de la rémunération de leurs salariés participant aux réunions paritaires et aux réunions professionnelles convoquées à l'initiative des organisations signataires,
- les frais de formation des membres des commissions,
- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche,
- les frais de secrétariat de la convention collective nationale CDNA assuré par le collège « employeurs »,
- les frais d'édition, de diffusion de mise en œuvre de moyens d'information liées à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes par l'Association paritaire, le CDNA ou les organisations syndicales représentatives au niveau national salariales ou patronales,
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche et des différents métiers de la branche et à la communication auprès des entreprises et des salariés de la branche,
- les frais de structure de l'Association paritaire,
- les frais de gestion et de collecte.

L'Association paritaire devra définir dans ses statuts toutes les modalités nécessaires au bon fonctionnement de cet accord.

Article 8. Entrée en vigueur – Application – Durée – Révision

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La première contribution sera due *pro rata temporis* pour les mois restant à courir sur l'année civile en cours à la date d'extension et sous réserve que l'organisme gestionnaire, l'Association paritaire mentionnée à l'article 5 dudit accord, soit constitué.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

Compte tenu de son objet et compte tenu que 94 % des entreprises de la branche ont moins de 10 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En cas de dissolution de l'Association paritaire, aucun appel de fonds ne pourra être effectué auprès des entreprises dans l'année suivant la dissolution. Les statuts de l'Association devront prévoir les modalités de liquidation de l'actif.

Article 9. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties au 31 décembre de chaque année avec un préavis de 6 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de tous les signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

Article 10. Correspondance concernant le présent accord

Indépendamment de l'Association paritaire APCDNA constituée, toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au :

« CDNA »
45, rue des Petites-Écuries
75010 Paris

Article 11. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 12. Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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.

Article 13. Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur 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 27 juin 2019

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC.

Accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place de l'intéressement dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

*(Étendu par arrêté ministériel du 4 février 2022, publié au JORF du 11 février 2022.
Entré en vigueur le 11 février 2022 pour une durée indéterminée.)*

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) ont engagé une négociation sur ce thème dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise la mise en place d'un tel dispositif.

L'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche (Annexe 1) pourra ainsi être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés (Annexe 2), ou par accord d'entreprise dans celles de 50 salariés et plus, après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et aux projets de l'entreprise parmi les options proposées.

Il n'emporte pas d'obligation de mise en place pour les entreprises, qui conservent la possibilité de conclure un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi si elles n'adoptent pas l'accord en annexe.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrière des salariés.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}. Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2. Objet du présent accord

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intéressement annexé (Annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3. Mise en œuvre de l'accord d'intéressement

Le présent accord permet, du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « clés en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale (Annexe 2). À partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.

Article 4. Dispositions de suivi

Les parties signataires conviennent que les employeurs qui feront une application de cet accord d'intéressement par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

Un bilan des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base de cet accord sera effectué une fois par an en CPPNI. Ceci permettra aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Article 5. Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est principalement destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et ne nécessite pas de dispositions particulières pour elles.

Article 6. Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt, révision

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet à l'issue de la procédure de notification et de dépôt.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

~~En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respective.~~

Exclusion de l'arrêté d'extension : « Le dernier alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)

À noter : Le dernier alinéa de l'article n'est pas applicable car exclu de l'extension. En cas de dénonciation de l'accord de branche, ses dispositions continuent de s'appliquer dans les entreprises adhérentes **pendant une durée de 1 an à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois (sauf convention ou accord de substitution)** – et non « jusqu'au terme de leur période d'application respective » (art. L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail).

Fait à Paris, le 10 juin 2021

SIGNATAIRES :

Pour les organisations d’employeurs : CDNA.

Pour les organisations de salariés : Fédération des Services CFDT.

ANNEXE 1. Accord-type de mise en place d'un régime d'intéressement

Article 1^{er}. Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- par les stipulations du présent accord qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, d'où la référence à l'augmentation du chiffre d'affaires, du résultat ou de la marge commerciale et la référence à une répartition proportionnelle au salaire afin de rémunérer la contribution de chaque salarié, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main ».

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4.3, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Article 2. Calcul de l'intéressement

• 2.1. Conditions de calcul de la prime d'intéressement

Pour un exercice annuel donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint un résultat d'exploitation positif (ci-dessous bénéfice d'exploitation) pour l'exercice concerné (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC).

• 2.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement sera versée en fonction de l'une des 6 options suivantes :

Option 1 : l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 2 % du chiffre d'affaires hors taxe de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

CA HT N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 5 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 2 : l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires hors taxe de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 2 % du chiffre d'affaires hors taxe de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

CA HT N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 2 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 5 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 3 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

Le bénéfice d'exploitation correspond à la ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; à la ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % du bénéfice d'exploitation en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Bénéfice N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 4 : l'évolution du bénéfice d'exploitation en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution du bénéfice d'exploitation de l'entreprise en valeur au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

Le bénéfice d'exploitation correspond à la ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime normal BIC ; à la ligne 270 de la liasse fiscale DGFIP n° 2033-B-SD pour une entreprise ou une société relevant du régime simplifié BIC.

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % du bénéfice d'exploitation en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Bénéfice N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

Option 5 : l'évolution de la marge commerciale en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur les salaires bruts

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution de la marge commerciale en valeur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La marge commerciale est calculée par la différence entre le chiffre d'affaires hors taxe et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % de la marge commerciale en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par la masse des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Marge N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	2 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 10 % et +	3 % de la masse salariale brute des personnes concernées
+ 20 % et +	4 % de la masse salariale brute des personnes concernées

Option 6 : l'évolution de la marge commerciale en valeur par rapport à l'année précédente avec une assiette de prime calculée sur le bénéfice d'exploitation

La prime globale d'intéressement est déterminée en fonction de l'évolution de la marge commerciale en valeur de l'entreprise au cours de l'exercice N par rapport à l'exercice précédent N-1.

La marge commerciale est calculée par la différence entre le chiffre d'affaires hors taxe et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

La prime d'intéressement est versée à partir d'une évolution minimale de 5 % de la marge commerciale en valeur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1, dès lors que le résultat d'exploitation est positif.

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par le bénéfice d'exploitation.

Marge N/N-1	Total prime globale d'intéressement à répartir
+ 5 % et +	5 % du bénéfice d'exploitation
+ 10 % et +	10 % du bénéfice d'exploitation
+ 20 % et +	15 % du bénéfice d'exploitation

S'agissant d'un dispositif « clés en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur devra préciser dans l'acte de décision unilatérale, laquelle des 6 options a été choisie. Le choix de l'option s'appliquera en principe pour les 3 années d'application du dispositif.

Toutefois, au cours du premier semestre de la deuxième et/ou de la troisième année d'application de l'accord d'intéressement, le chef d'entreprise pourra choisir d'appliquer une autre option parmi celles proposées par le présent accord. Il modifiera en conséquence le document unilatéral. La modification sera déposée à la DREETS et communiquée au personnel.

Selon l'option choisie, le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1, le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 ou le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est indiqué dans le document unilatéral afin de pouvoir apprécier le respect de l'augmentation, l'exercice N-1 étant celui précédant le premier exercice d'application de l'accord d'intéressement.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Les trois derniers alinéas de l'article 2 de l'annexe 1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3312-5 modifié et D. 3345-7 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)

À noter : 1. La réserve implique que **les entreprises peuvent adhérer** au dispositif mis en place par l'accord de branche **non seulement par décision unilatérale de l'employeur** (cas des entreprises de moins de 50 salariés), **mais aussi par accord d'entreprise.**

L'accord de branche a été conclu à destination des entreprises de moins de 50 salariés et vise donc le cas d'une adhésion de l'entreprise par décision unilatérale de l'employeur. Or l'article D. 3345-7 du code du travail a ouvert la possibilité d'adhérer au régime de branche par accord d'entreprise pour toutes les entreprises.

Dans le cas d'une adhésion par accord d'entreprise, en l'absence d'une demande de renégociation par les parties habilitées dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plusieurs fois.

Si l'entreprise adhère à l'accord de branche par accord d'entreprise, celui-ci doit indiquer l'option retenue pour le calcul de la prime globale d'intéressement, ainsi que la base de calcul en N-1 (chiffre d'affaires HT, résultat d'exploitation ou marge commerciale) et, le cas échéant, le choix d'appliquer une autre option lors de l'exercice suivant.

Cette possibilité est sans conséquence pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhéreraient au régime de branche par décision unilatérale de l'employeur.

2. L'accord prévoit que l'adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Or, la durée d'un accord d'intéressement est comprise entre 1 an et 5 ans (art. L. 3312-5 modifié du code du travail). L'entreprise peut donc adhérer au régime de branche **pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans.**

Article 3. Bénéficiaires individuels

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux bénéficiaires suivants ayant au minimum 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 3342-1 du code du travail) :

- les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail (CDI ; CDD...) ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 4. Répartition entre les bénéficiaires

• 4.1. Critères

L'intéressement entre les bénéficiaires sera réparti :

- **Pour 2/3, proportionnellement à la rémunération brute perçue par chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.**

Il est entendu par rémunération brute, le salaire brut fiscal perçu par chaque bénéficiaire pendant l'exercice de référence. Pour les congés de maternité ou d'adoption, les congés de deuil, les périodes de mise en quarantaine, ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Pour les salariés en activité partielle, les salaires pris en compte sont ceux que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Pour les dirigeants et conjoints dans l'entreprise, la répartition les concernant est calculée, conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

- **Pour 1/3, proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.**

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que les périodes de mise en quarantaine, sont assimilées à des périodes de présence du salarié.

À noter : L'article L. 3314-5 modifié du code du travail ajoute à ces périodes le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Pour les salariés placés en activité partielle, la totalité des heures chômées doit être prise en compte et considérée comme du temps de travail.

• 4.2. Plafonnement des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts

versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

• 4.3. Versement de l'intéressement

4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale.

Si cette affectation à un plan d'épargne intervient dans le délai de 15 jours fixé ci-dessous, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu *dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale*. Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celui-ci lui adresse avant chaque versement.

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'alinéa 4 de l'article 4.3.2 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 modifié du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)

À noter : En cas d'affectation de la prime à un plan d'épargne salariale, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu **dans la limite d'un montant égal aux trois quarts (et non à la moitié)** du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (art. L. 3315-2 modifié du code du travail).

Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement, soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan d'épargne entreprise (PEE), du plan d'épargne de groupe (PEG) ou du plan d'épargne interentreprises (PEI) applicable ainsi que du plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

• 4.4. Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

Selon l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail ainsi qu'au plan d'épargne retraite d'entreprise interentreprises (PERE-CO-I).

La fiche comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 5. Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès le cas échéant au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 6. Prise d'effet et durée

L'adhésion au présent accord est valable pour une durée totale de 3 ans ou de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui désigné au sein du bulletin d'adhésion au présent accord de branche.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le premier alinéa de l'article 6 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)

À noter : L'accord prévoit que l'adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Or, la durée d'un accord d'intéressement est comprise entre 1 an et 5 ans (art. L. 3312-5 modifié du code du travail). **L'entreprise peut donc adhérer au régime de branche pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans.**

Si l'adhésion est valable pour une seule année, elle doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture de l'exercice concerné.

En tout état de cause, l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture du 1^{er} exercice concerné. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à l'adhésion.

Article 7. Application de l'accord d'intéressement – Différends et litiges

• 7.1. Application de l'accord d'intéressement

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant distribution de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

• 7.2. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 8. Supplément d'intéressement

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Article 9. Dispositions finales

L'entreprise indique dans un document unilatéral le calcul de l'intéressement qu'elle a retenu parmi les 6 options proposées, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

Réserve de l'arrêté d'extension : « Le premier alinéa de l'article 9 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3345-7 du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)

À noter : Les entreprises peuvent adhérer au dispositif mis en place par l'accord de branche non seulement par décision unilatérale de l'employeur (cas des entreprises de moins de 50 salariés), mais aussi par accord d'entreprise.

L'accord de branche a été conclu à destination des entreprises de moins de 50 salariés et vise donc le cas d'une adhésion de l'entreprise **par décision unilatérale de l'employeur**.

L'article D. 3345-7 du code du travail ouvre également la possibilité d'adhérer au régime de branche **par accord d'entreprise** pour toutes les entreprises.

Dans le cas d'une adhésion à l'accord de branche par accord d'entreprise, celui-ci doit indiquer l'option retenue pour le calcul de la prime globale d'intéressement, ainsi que la base de calcul en N-1 (chiffre d'affaires HT, résultat d'exploitation ou marge commerciale) et, le cas échéant, le choix d'appliquer une autre option lors de l'exercice suivant.

Cette possibilité est sans conséquence pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhéreraient au régime de branche par décision unilatérale de l'employeur.

L'adhésion au présent accord donnera lieu à une simple notification à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente, par dépôt à la diligence

de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure TéléAccords (adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>) pour transmission automatique du dossier à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

ANNEXE 2. Modèle de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement de la branche du CDNA

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer notre entreprise au régime d'intéressement facultatif mis en place par les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA). Ce régime est issu de l'accord de branche instituant un intéressement dans les commerces de détail non alimentaires en date du 10 juin 2021.

À la date du, l'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Elle couvre les exercices suivants : (*l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture du 1^{er} exercice concerné*).

Réserve de l'arrêté d'extension : « L'alinéa 2 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail. » (Arrêté d'extension du 4 février 2022. – Art. 1.)

À noter : L'accord prévoit que l'adhésion est valable pour une durée de 3 ans. Or, la durée d'un accord d'intéressement est comprise entre 1 an et 5 ans (art. L. 3312-5 modifié du code du travail). **L'entreprise peut donc adhérer au régime de branche pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans.**

• Si l'adhésion est valable **pour une seule année**, la rédaction de l'alinéa ci-dessus sera la suivante :

À la date du, l'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 1 an. Elle couvre l'exercice suivant : (l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture de l'exercice concerné).

• Si l'adhésion est valable **pour deux années**, la rédaction de l'alinéa concerné sera la suivante :

À la date du, l'entreprise adhère ainsi au régime d'intéressement. Cette adhésion est valable pour une durée de 2 ans. Elle couvre les exercices suivants : (l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du 6^e mois qui suit l'ouverture du 1^{er} exercice concerné).

Etc.

Les conditions pour bénéficier du régime d'intéressement, le mode de calcul et de distribution de l'intéressement ainsi que les modalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de l'accord de branche du 10 juin 2021.

En conformité avec l'accord de branche, la prime globale d'intéressement sera versée en fonction de l'option suivante : (*précisez parmi les 6 options, le numéro et le titre de l'option choisie*).

Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1 est le suivant : ou Le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 est le suivant : ou Le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est le suivant : (*Selon l'option choisie, Le chiffre d'affaires hors taxe de l'exercice N-1, le résultat d'exploitation de l'exercice N-1 ou le montant de la marge commerciale de l'exercice N-1 est indiqué dans le document unilatéral afin de pouvoir apprécier le respect de l'augmentation, l'exercice N-1 étant celui précédant le premier exercice d'application de l'accord d'intéressement.*)

Les plafonnements légaux liés aux droits distribués seront appliqués pour permettre l'application du régime social et fiscal spécifique à l'intéressement.

Cette présente décision fait l'objet d'une mesure de publicité auprès de la DREETS par dépôt sur le site TéléAccords (adresse : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>)

(*En cas de CSE mis en place dans l'entreprise*) Le comité social et économique a été informé de la décision le

Les salariés ont été informés de la décision le

La présente décision est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par le biais des mesures suivantes : (*décrivez les moyens d'information utilisés*).

Une copie de la décision est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro).

Fait à, le

Mme/M. (précisez la nature du mandat)

Signature

Accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

*(Étendu par arrêté ministériel du 1^{er} avril 2022, publié au JORF du 13 avril 2022.
Entré en vigueur le 13 avril 2022 pour une durée indéterminée.)*

Préambule

La branche des commerces de détail non alimentaires regroupe 12 000 entreprises qui emploient 80 000 salariés.

La branche regroupe des activités qui ont en commun la nécessité d'organiser le travail pour répondre à de fortes variations du chiffre d'affaires et de fréquentation de la clientèle, dans la journée, dans la semaine, dans le mois ou dans l'année.

99,2 % des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés et la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer des normes relatives à la pratique du temps partiel et au recours aux contrats à durée déterminée.

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires ont souhaité définir par un accord de branche des modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel et des dispositions spécifiques relatives au recours aux contrats à durée déterminée.

L'objectif principal de l'accord est de permettre aux entreprises de faire face à d'importantes variations d'activité tout en prenant en compte les demandes et les attentes des salariés.

Les signataires du présent accord ont convenu des mesures suivantes :

Article 1. Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2. Dispositions relatives au travail à temps partiel

En 2019, les salariés à temps partiel représentaient 26 % des effectifs de la branche (source : Observatoire prospectif du commerce).

● 2.1. Définition

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

● 2.2. Conditions de mise en place

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

La mise en place d'horaires à temps partiel doit être effectuée après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail, et notamment l'article L. 3123-6 du code du travail.

● 2.3. Durée minimum du travail

Conformément aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, les parties signataires fixent la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel au sein de la branche à 24 heures, sauf dans les cas prévus par la loi pour lesquels cette garantie ne s'applique pas.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale (article L. 3123-27 du code du travail).

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

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

● 2.4. Heures complémentaires

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

Conformément à l'article L. 3123-21 du code du travail, les heures complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure complémentaire.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 3123-20 du code du travail, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent que les heures complémentaires effectuées au-delà du 10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

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

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

- Pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée du travail prévue dans son contrat. Cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat que le salarié peut refuser. Le recours aux heures complémentaires que le salarié accepte ou refuse la proposition d'augmenter sa durée contractuelle du travail, se fera dans

le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

● 2.5. Augmentation temporaire du temps de travail par avenant

Conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, sous réserve de son accord.

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

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

Cette possibilité est toutefois limitée à 6 avenants par salarié et par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés. Les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures, et la durée cumulée annuelle de ces avenants est limitée à 20 semaines maximum.

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

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

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

● 2.6. Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel

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

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

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

Les salariés peuvent prendre l'initiative de manifester par écrit leur souhait.

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

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

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

● 2.7. Transformation d'un temps plein en un temps partiel choisi

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

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

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire ;

et être adressée 6 mois au moins avant cette date.

Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter.

Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

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

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

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'[article précédent](#).

Article 3. Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée

En 2019, 11 % des salariés de la branche étaient en contrat à durée déterminée (source : Observatoire prospectif du commerce).

Les signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin de faire face aux variations importantes de l'activité des commerces de détail non alimentaires, les parties signataires conviennent de prendre deux mesures qui dérogent aux règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

Conformément à l'article [L. 1243-13](#) du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus en application de l'article [L. 1242-3](#) du code du travail.

Par dérogation à l'article [L. 1244-3](#) du code du travail, les parties signataires conviennent de supprimer le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée pour motif de surcroît temporaire d'activité.

Article 4. Dispositions particulières pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5. Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes sous réserve des clauses pour lesquels la loi exige un accord étendu et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 septembre 2021

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.

Accord du 6 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517)

*(Étendu par arrêté ministériel du 13 décembre 2024, publié au JORF du 24 décembre 2024.
Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée.)*

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont toujours été attachés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le cadre des clauses générales de la convention collective nationale et des différents accords négociés au sein de la branche.

À cet égard, les signataires rappellent qu'ils ont signé précédemment un accord le 7 juillet 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un accord en date du 11 décembre 2015 relatif au pacte de responsabilité, à l'emploi, à l'égalité professionnelle et au contrat de génération qui a permis la réalisation d'un guide pratique (septembre 2016) issu d'une étude réalisée par l'Observatoire prospectif du commerce à leur demande.

Par ailleurs, il est rappelé l'existence de l'[article 3 du chapitre I](#) de la convention collective nationale relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'égalité des salariés devant l'emploi.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à une bonne gestion des ressources humaines.

Les entreprises, en s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, développent leur performance économique et sociale, favorisent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle, mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Les partenaires sociaux affirment par ailleurs leur engagement en matière de prévention et de lutte contre toute forme de violence au travail, contre le harcèlement sexuel et/ou moral, les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels.

Diagnostic

L'étude réalisée au dernier trimestre 2022 par la société XERFI Spécific (données 2021) a permis d'établir un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche et de compléter les informations de l'INSEE et de France compétences. Ce document a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation.

En 2022, la branche comptait 22 000 entreprises employeuses et 104 200 salariés (effectifs moyens annuels). 96 % des entreprises avaient moins de 11 salariés (source : France compétences, collecte Formation 2022).

Au 31 décembre 2021 :

- 60 % des salariés étaient des femmes ;
- 83 % des femmes avaient le statut d'employé/ouvrier (80 % des hommes) ;
- 7 % des femmes avaient le statut d'agent de maîtrise (6 % des hommes) ;
- 10 % des femmes avaient le statut de cadre (14 % des hommes).

La part des directeurs de magasins ou adjoints était plus importante chez les hommes (7 %) que chez les femmes (4,5 %).

La part des salariés à temps partiel était plus élevée pour les femmes (17,5 %) que pour les hommes (9 %).

En 2021, 10,5 % des femmes ont bénéficié de la formation professionnelle (contre 14,5 % des hommes). La durée de la formation a été, en moyenne, deux fois plus longue pour les hommes (10 jours) que pour les femmes (5 jours).

L'index moyen de l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés était de 90 points en 2022.

Au niveau national, à poste comparable (c'est-à-dire, la même profession exercée chez le même employeur), la différence de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes était de 4,3 % en 2021 (Focus INSEE, 7 mars 2023).

C'est dans ce contexte que s'inscrit la négociation du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, l'égalité professionnelle est un domaine où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale en matière d'égalité professionnelle et d'agir dans les domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention :

- l'égalité lors des recrutements ;
- l'égalité dans les parcours et les promotions professionnelles ;
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle ;

- l'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- les mesures liées à la parentalité ;
- la communication et la sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- le refus de toute violence physique ou psychologique, harcèlement moral et/ou sexuel, agissements et outrages sexistes.

Article 1^{er}. Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Il s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 2. Portée du présent accord

Sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- l'accord national du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale ;
- l'accord du 11 décembre 2015 dans ses dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Article 3. L'égalité lors des recrutements

La branche des commerces de détail non alimentaires s'engage à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du travail du poste à pourvoir.

Bien évidemment, les parties signataires admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, seulement si les candidatures permettent un choix, et si les postulants ont un niveau de compétences équivalent.

L'article L. 1131-2 du code du travail oblige les entreprises employant au moins 300 salariés à former les employés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. Les partenaires sociaux incitent toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à faire de même.

Les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement sont invitées à inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de cadre, dans l'objectif d'éviter les inégalités.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont réalisé en 2016 dans le cadre de l'Observatoire prospectif du commerce un guide pratique relatif à l'égalité femmes / hommes proposant des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination. Ce guide fera l'objet d'une mise à jour en 2024.

À l'occasion des recrutements, les entreprises doivent :

- veiller à une présentation asexuée des intitulés et des contenus des offres d'emplois ;
- décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante ;
- utiliser des critères de recrutement objectifs, formalisés.

En termes de fonctionnement, les entreprises sont également invitées à :

- repérer les freins à l'accès des femmes ou des hommes à certains métiers (organisation du travail, conditions de travail...);
- développer les partenariats avec les écoles et les centres de formation pour faire découvrir les métiers ;
- avoir des intervenants mixtes pour évaluer les candidats.

Il est préconisé de veiller à ce que le ratio des candidat(e)s reçu(e)s en entretien reflète le ratio femmes-hommes des candidatures déposées. Un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués, peut être tenu afin d'assurer un suivi en la matière dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Les membres de la CPNEFP pourront recommander des actions de formation sur la non-discrimination à l'embauche dans le catalogue de formation Click&Form de L'Opcommerce.

Article 4. L'égalité dans les parcours et les promotions professionnelles

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle pour l'ensemble des salariés qui voient leur parcours de carrière s'élargir.

Les parcours et les promotions professionnels doivent se baser sur des critères objectifs tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié.

En aucune façon, le sexe du ou de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas s'opposer à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel, ne doit pas être un obstacle.

Pour atteindre cet objectif d'égalité dans les parcours et promotions professionnels, les entreprises doivent :

- veiller à l'égalité des promotions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi mise en place dans l'entreprise ;
- assurer le maintien de la qualification des salarié(e)s après un congé de longue durée ;
- mettre en place un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination ;

- fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, la répartition des classifications entre femmes et hommes dans le haut de la pyramide des classifications, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés ;
- dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction ;
- inscrire dans leur politique de gestion des compétences et dans leurs accords GEPP l'accès des femmes aux postes à responsabilité, en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat ;
- favoriser la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés, en développant l'information sur la VAE et le bilan de compétence ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires.

La mixité dans la construction des parcours professionnels devra s'appuyer notamment sur les entretiens professionnels. L'entretien professionnel doit permettre d'identifier des leviers et solutions en matière de progression de carrière et encourager la prise de responsabilité.

Article 5. L'égalité d'accès dans la formation professionnelle

Les parties signataires considèrent que la formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salarié(e)s comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes.

L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes doit être prise en compte lors de la détermination des priorités de la branche et de chaque entreprise, en matière de formation, par les partenaires sociaux.

Cette égalité, appliquée dès le plan de développement des compétences, doit amener les chefs d'entreprise, les managers et responsables des ressources humaines à être attentifs au recueil des besoins de formation des femmes pendant les entretiens professionnels et annuels, et à sensibiliser les femmes et les hommes à la formation dans la gestion de leur carrière.

Pour atteindre cet objectif d'égalité dans l'accès à la formation professionnelle, les entreprises doivent :

- veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation ;
- faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat ;
- prévoir un délai de prévenance obligatoire d'au moins 15 jours avant le début de toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser ;
- intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque les compétences requises sont nettement différentes ;
- favoriser la formation de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement, ainsi que des chefs d'entreprise, à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.).

Une compensation devra être mise en place pour les salarié(e)s amené(e)s à engager des frais supplémentaires de garde afin de suivre une action de formation décidée par l'employeur, dans le respect des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Article 6. L'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives

Les parties signataires rappellent que le système de classification de la branche repose sur des critères classants, objectifs non sexués.

Il s'agit donc de faire la distinction entre, d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir et, d'autre part, la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de sa contribution et de ses réalisations individuelles.

Il est constaté que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide de la classification fait apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

Pour atteindre un objectif d'égalité dans les qualifications, les niveaux et les rémunérations effectives, les entreprises doivent :

- veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale ;
- se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes ou des hommes dans le haut de la pyramide de la classification, en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- définir des objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager, le cas échéant, les candidatures féminines aux postes de responsabilités.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche dont les écarts de rémunération moyens entre les femmes et les hommes dépassent 5 % de réserver, lors des augmentations salariales, une enveloppe aux salarié(e)s du sexe ayant la plus basse moyenne afin de corriger cet écart dans le temps.

Il est rappelé par ailleurs que les avenants à la convention collective nationale portant revalorisation de la rémunération minimale comportent obligatoirement la clause suivante :

« Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche 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 supérieures 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. Les entreprises de la branche doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière de conditions de travail et d'emploi. »

Article 7. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre des mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et des aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à prendre en considération les éléments suivants :

- organiser le travail en tenant compte autant que possible des impératifs familiaux des salarié(e)s, notamment dans l'attribution des jours de repos, et en respectant des délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings ;
- prendre en compte, dans la planification des horaires à l'année pour les entreprises qui pratiquent la modulation du temps de travail, les aspirations et contraintes des salarié(e)s ;
- limiter autant que possible les coupures de travail dans la journée pour tous les salarié(e)s ;
- favoriser la mise en place d'horaires de réunion adaptés, pour permettre à tous d'y participer sans pour autant augmenter les coupures de travail dans la journée ;
- favoriser l'articulation entre l'activité le soir, en fermeture des magasins, et l'exercice de responsabilités familiales des salarié(e)s ;
- favoriser la prise en compte de l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail, et notamment le droit à la déconnexion, afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s ;
- permettre une part de télétravail, dès lors que cela est compatible avec l'emploi et la qualification du ou de la salarié(e) ;
- rechercher des adaptations internes, locales ou par mutualisation interentreprises facilitant une conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée (crèches d'entreprise, aides aux dépenses de santé, conciergerie d'entreprise...).

Article 8. Mesures liées à la parentalité

Les parties signataires considèrent que le principe de conciliation des temps de vie professionnel et personnel doit aussi intégrer des mesures liées à la parentalité ou au projet de parentalité.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur doit rappeler à sa salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, ainsi qu'aux actes médicaux nécessaires dans le parcours d'assistance médicale à la procréation, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail.

En vertu de ce même article, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires ou actes médicaux prévus par le code de la santé publique.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur. Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord, les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :

- doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de prise des congés payés retenue par l'employeur même si cette période fixée est expirée.

Afin d'atteindre et d'améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :

- rechercher les possibilités d'aménagement des horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

Il est ici fait rappel des dispositions figurant déjà dans la convention collective au chapitre VIII, art. 3 : possibilité à partir du début du 5^e mois de grossesse pour la salariée disposant d'une ancienneté de plus d'un an d'arriver 1/4 d'heure plus tard le matin ou de partir 1/4 d'heure plus tôt le soir, sans perte de salaire ; possibilité à partir du 6^e mois de grossesse pour cette même salariée d'être autorisée à arriver 1/2 heure plus tard le matin et de partir 1/2 heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1 heure dans la journée. Pour les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté et ayant travaillé moins de 4 heures dans la journée, la réduction horaire s'applique pour moitié, soit 1/4 d'heure au début de la période de travail et 1/4 d'heure en fin de période, sans pouvoir excéder 1/2 heure dans la journée. En outre, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans les conditions prévues par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération sur présentation d'un justificatif. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise ;

- pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et/ou de favoriser l'utilisation des nouvelles technologies afin de limiter les déplacements pouvant être source de perturbations ;
- pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salarié(e)s bénéficiaires des congés liés à la parentalité (congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, parental d'éducation) et l'entreprise, proposer aux salarié(e)s qui le souhaitent de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s ;

- pour faciliter la reprise du travail des salarié(e)s notamment après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, systématiser la pratique des entretiens professionnels, conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salarié(e)s (analyse des besoins de formation et d'accompagnement du ou de la salarié(e), proposition de formation) ;

Article 9. Communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Prévention et lutte contre toute forme de violence au travail, harcèlement sexuel et/ou moral et contre les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, les parties signataires estiment qu'il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel et/ou moral et les agissements sexistes et outrages sexistes et sexuels.

La branche demande aux entreprises en la matière de réagir rapidement lorsqu'elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés. L'employeur doit, lorsque de tels agissements sont portés à sa connaissance, diligenter une enquête en interne en entendant chacune des parties concernées, y mettre un terme et sanctionner les faits avérés.

Le règlement intérieur des entreprises de la branche doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes, conformément aux dispositions de l'article L. 1321-2 du code du travail.

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont l'obligation en vertu de l'article L. 1153-5-1 du code du travail de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le CSE doit par ailleurs désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en application de l'article L. 2314-1 du code du travail.

Article 10. Calcul et publication de l'index d'égalité professionnelle, obligation de négociation des entreprises, plans d'action

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier, chaque année, un index de l'égalité femmes-hommes, comprenant des indicateurs définis aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du code du travail.

Cet index est publié au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, il est porté à la connaissance des salarié(e)s par tout moyen. L'index de l'égalité femmes-hommes est également mis à disposition du CSE et transmis par télédéclaration à la DREETS.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2^o

de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

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

En cas de résultats inférieurs à 85 points, les entreprises devront fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale, conformément aux dispositions des articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du code du travail.

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

- 1- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 2- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

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

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

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est consulté de manière récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi – et notamment l'égalité professionnelle sur les hommes et les femmes – dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, les consultations ponctuelles du CSE s'effectuent dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'ensemble des informations que l'employeur met à la disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Les parties signataires entendent par cet accord sensibiliser toutes les entreprises à l'égalité professionnelle, et leur donner des obligations de moyens et de résultats. Les partenaires sociaux signataires demandent donc aux entreprises de moins de 50 salariés de formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle et de prendre des mesures permettant de les atteindre.

Article 11. Dispositions particulières pour les TPE

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 12. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel de la République française*.

Article 13. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 6 du chapitre XIV de la convention collective nationale.

IL pourra, également, être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 du chapitre XIV de la convention collective nationale et conformément aux dispositions légales.

Article 14. Mesures de publicité et de dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

Article 15. 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 6 décembre 2023

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente. – Fédération des Services CFDT.

INDEX

A

Accident du salarié – Garantie de rémunération : [chap. VII art. 1](#)

Accident du travail – Garantie de rémunération : [chap. VII art. 2](#)

Allaitement (temps d') : [chap. VIII art. 3.4](#)

Alternance : *voir* Contrat d'apprentissage, Contrat de professionnalisation, Pro-A

Aménagement du poste de travail des femmes enceintes : [chap. VIII art. 3.3](#)

Aménagement du temps de travail :

aménagement annuel sur l'année : [chap. IX titre I](#)

des femmes enceintes : [chap. VIII art. 3.1](#)

des seniors : [accord du 11/12/2015 art. 5](#)

réduction avant le départ à la retraite : [chap. VI art. 6](#), [accord du 11/12/2015 art. 6](#)

Apprentissage : *voir* Contrat d'apprentissage

Association paritaire des commerces de détail non alimentaires (APCDNA) : [accord du 27/06/2019](#)

Autorisations d'absence (suivi médical de la grossesse et des suites de l'accouchement, assistance médicale à la procréation) : [chap. VIII art. 3.2](#)

B

Bilan de compétences (BC) : [chap. XI titre VI](#)

C

Cadres :

Forfait en jours : *voir* Forfait annuel en jours des cadres (conventions de)

Seuil d'affiliation au régime de retraite complémentaire : [chap. XII art. 5](#)

Certificat de qualification professionnelle (CPQ), Certificat de qualification professionnelle interbranches (CPQI) : [chap. XI art. 30 et suiv.](#)

Champ d'application de la convention collective : [chap. I art. 1](#)

Classification des emplois : [chap. XII](#)

Clauses générales de la convention collective : [chap. I](#)

Comité social et économique (CSE) : [chap. I art. 3.5](#), [chap. II art. 1.1](#), [chap. III art. 3](#)

Commissions paritaires nationales : [chap. I art. 4 et suiv.](#)

Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) : [chap. I art. 4.2](#)

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) : [chap. I art. 4.3](#), [chap. XI art. 3](#)

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) : [chap. I art. 4.1](#)

Section professionnelle paritaire (SPP) : [chap. I art. 4.4](#), [chap. XI art. 3](#)

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) : [chap. II art. 1.2](#)

Compte personnel de formation (CPF) : [chap. XI titre IV](#)

Congés du salarié : [chap. VIII](#)

congé d'adoption : [chap. VIII art. 5](#)

congé de paternité et d'accueil de l'enfant : [chap. VIII art. 4](#)

congé de présence parentale : [chap. VIII art. 8](#)

congés exceptionnels (événements personnels et familiaux) : [chap. VIII art. 2](#)

congé parental d'éducation et passage à temps partiel : [chap. VIII art. 7](#)

congés payés : [chap. VIII art. 1](#)

congé pour enfant malade : [chap. VIII art. 6](#)

Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale : [chap. III art. 4](#)

Contrat d'apprentissage : [chap. IV art. 2](#)

Embauche à l'issue d'un : [chap. V art. 5](#)
Contrat de professionnalisation : [chap. XI titre III](#)
Embauche à l'issue d'un : [chap. V art. 5](#)
Contrat de travail : [chap. V](#)
à durée déterminée (CDD) : [chap. V art. 4](#), [accord du 14/09/2021 art. 3](#)
rédaction : [chap. V art. 2](#)
rupture : [chap. VI](#)
Conventions de forfait en jours : *voir* Forfait annuel en jours des cadres (conventions de)
Critères classants : [chap. XII art. 2](#)

D

Décès (garanties prévoyance) : [accord du 28/03/2019 art. 5.1](#)
Dénonciation de la convention collective : [chap. XIV art. 6](#)
Départ à la retraite : [chap. VI art. 5](#)
indemnisation : [chap. VI art. 6](#)
réduction du temps de travail : [chap. VI art. 6](#), [accord du 11/12/2015 art. 6](#)
Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales : [chap. III art. 5](#)
Dialogue social (financement du) : [accord du 27/06/2019](#)
Discrimination (lutte contre la) : [chap. I art. 3](#)
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : [chap. II art. 3](#)
Droit syndical : [chap. III](#)
Durée du travail
durée annuelle : [chap. IX art. I-2](#)
durée maximum : [chap. IX art. I-8](#)
durée minimum (temps partiel) : [accord du 14/09/2021 art. 2.3](#)
Durée et portée de la convention collective : [chap. I art. 2](#), [chap. XIV art. 4](#)

E

Égalité des salariés devant l'emploi : [chap. I art. 3](#)
Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes : [chap. I art. 3](#), [chap. I art. 4.1.4.2](#), [chap. XI art. 33](#), [chap. XIII art. 1](#), [accord du 22/06/2015 art. 13](#), [accord du 06/12/2023](#)
Embauche :
conditions : [chap. V art. 1](#)
à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : [chap. V art. 5](#)
à l'issue d'un stage : [chap. V art. 6](#)

Emplois-repères : [chap. XII art. 3](#)
Entretien professionnel : [chap. XI titre V](#)
Épargne salariale : [accord du 10/06/2021](#)
Évaluation des risques : [chap. II art. 3](#)
Extension de la convention collective : [chap. XIV art. 3](#)

F

Forfait annuel en jours des cadres (conventions de) : [chap. IX titre II](#)
Formation : [chap. IV art. 2](#), [chap. XI](#), [accord du 04/02/2020](#)
reconnaissance : [chap. XI art. 9](#), [chap. XII art. 6](#)

G

Garanties accordées aux salariés participant aux négociations de branche : [chap. I art. 6](#)
Grilles de classification des emplois : [chap. XII annexe](#)

H

Handicap (personnes en situation de) : [chap. X](#)
Heures complémentaires (temps partiel) : [accord du 14/09/2021 art. 2.4 et suiv.](#)
Heures supplémentaires : [accord du 05/09/2003](#)
aménagement du temps de travail sur l'année : [chap. IX art. I-9](#)

I

Incapacité de travail (garantie conventionnelle de rémunération, garantie prévoyance) : [chap. VII art. 1 et suiv.](#), [accord du 28/03/2019 art. 5.2](#)

Indemnisation : *voir* Départ à la retraite, Licenciement, Mise à la retraite

Index de l'égalité professionnelle : [chap. I art. 3.5.1](#)

Institutions représentatives du personnel (IRP) : [chap. I art. 3.5.2](#), [chap. II art. 1](#), [chap. III art. 2 et suiv.](#)

Intéressement : [accord du 10/06/2021](#)

Invalidité permanente (garantie prévoyance) : [accord du 28/03/2019 art. 5.3](#)

J

Jeunes (travail des) : [chap. IV art. 1](#)

Jours fériés : [chap. VIII art. 9](#)

L

Liberté d'opinion : [chap. III art. 1](#)

Licenciement individuel : [chap. VI art. 2](#)

Licenciement (indemnisation du) : [chap. VI art. 4](#)

M

Maladie du salarié – Garantie de rémunération : [chap. VII art. 1](#)

Maladie professionnelle – Garantie de rémunération : [chap. VII art. 2](#)

Maternité (dispositions particulières à la) : [chap. VIII art. 3](#)

Mise à la retraite : [chap. VI art. 7](#)

indemnisation de la : [chap. VI art. 8](#)

N

Négociateurs de branche : [chap. I art. 6](#)

Non-discrimination : [chap. I art. 3](#)

O

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) : [chap. XI art. 2](#)

P

Période d'essai : [chap. V art. 3](#)

Plan de formation de l'entreprise : [chap. XI titre II](#)

Préavis de rupture : [chap. VI art. 1](#)

Prévoyance (régime complémentaire) : [chap. VII art. 4](#), [accord du 28/03/2019](#)

Prime d'ancienneté : [chap. XIII art. 2](#)

Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel : [accord du 14/09/2021 art. 2.6](#)

Pro-A : [accord du 04/02/2020](#)

Protection sociale complémentaire : [chap. VII art. 3](#), [chap. VII art. 4](#), [accord du 22/06/2015](#), [accord du 28/03/2019](#)

R

Règlement intérieur : [chap. II art. 2](#)

Rémunération minimale mensuelle : [chap. XII art. 4](#), [chap. XIII art. 1](#), [accords salaires](#)

Retraite : *voir* Cadres (seuil d'affiliation au régime des), Départ à la retraite, Mise à la retraite

Révision de la convention collective : [chap. XIV art. 5](#)

Rupture conventionnelle : [chap. VI art. 3](#)

Rupture du contrat de travail : *voir* Contrat de travail

S

Salaires minima : *voir* Rémunération minimale mensuelle

Santé (régime complémentaire) : [chap. VII art. 3](#), [accord du 22/06/2015](#)

Sécurité et santé des salariés : [chap. II](#)

Seniors (emploi des) : [accord du 11/12/2015](#)

Stage (embauche à l'issue d'un) : [chap. V art. 6](#)

Suivi de l'état de santé des salariés (individuel, adapté, renforcé) : [chap. II art. 5 et suiv.](#)

T

Temps de travail (aménagement du) : *voir* Aménagement du temps de travail

Temps partiel (travail à) : accord du 14/09/2021 art. 2

et congé parental d'éducation) : chap. VIII art. 7

Travail des jeunes : *voir* Jeunes (travail des)

Travailleurs handicapés (emploi des) : chap. X

Tutorat des alternants : chap. XI art. 8, accord du 11/12/2015 art. 3, accord du 04/02/2020 art. 5