

# COMMERCES DE GROS

Brochure n° 3044

EDITION 2010

Générée le 2/04/2010



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ [Salariés](#)
- ✓ [Employeurs](#)
- ✓ [Comités d'Entreprises](#)
- ✓ [Délégués Syndicaux](#)
- ✓ [Délégués du Personnel](#)

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le [code du travail](#), l'[actualité](#), les [chiffres clefs](#), la [jurisprudence](#), l'[évaluation des salaires](#), ...

---

**[Consulter nos offres d'abonnement](#)**

---

# Sommaire

<u>Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972. JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985. JORF 16 février 1985.</u>	1
<u>Texte de base</u>	1
<u>CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 23 juin 1970</u>	1
<u>TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES</u>	2
<u>Champ d'application</u>	2
<u>Durée de la convention</u>	5
<u>Révision</u>	5
<u>Dénonciation</u>	5
<u>Convention, accords et avantages acquis</u>	5
<u>Adhésions ultérieures</u>	5
<u>Commission paritaire de conciliation et d'interprétation</u>	6
<u>Participation des délégués des organisations de salariés : aux réunions paritaires</u>	6
<u>Extension</u>	7
<u>Formalités de dépôt et publicité</u>	7
<u>Dispositions finales</u>	7
<u>TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES SALARIES</u>	7
<u>Principes du droit syndical et liberté d'opinion</u>	7
<u>Exercice du droit syndical</u>	7
<u>Négociation collective</u>	8
<u>TITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL</u>	8
<u>Election</u>	8
<u>Effectifs</u>	8
<u>Organisation des élections</u>	9
<u>Panneaux d'affichage</u>	9
<u>Bureau de vote</u>	9
<u>Modalités de vote</u>	9
<u>Règles de dépouillement</u>	9
<u>Heures de délégation</u>	10
<u>Local</u>	10
<u>Licenciement</u>	10
<u>TITRE IV : COMITES D'ENTREPRISE</u>	10
<u>Champ d'application</u>	10
<u>Composition du comité</u>	11
<u>Comités d'établissement et comité central d'entreprise (1)</u>	11
<u>Attributions et pouvoirs</u>	11
<u>Fonctionnement</u>	11
<u>Commissions</u>	12
<u>Subvention au comité d'entreprise</u>	12
<u>Accords antérieurs</u>	12
<u>TITRE V : CONTRAT DE TRAVAIL</u>	12
<u>Embauchage - Période d'essai</u>	12
<u>Modification au contrat de travail</u>	13
<u>Rupture du contrat de travail - Préavis</u>	13
<u>Remplacement</u>	14
<u>Indemnité de licenciement</u>	14
<u>Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et modifications affectant la structure de l'entreprise</u>	14
<u>Certificat de travail</u>	15
<u>Appel sous les drapeaux - Périodes militaires</u>	15
<u>Départ en retraite</u>	15
<u>Retraite complémentaire</u>	16
<u>TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL</u>	16
<u>Durée légale</u>	16
<u>Durée du travail</u>	16
<u>Jours fériés</u>	17
<u>Travail du dimanche (1)</u>	17
<u>Travail de nuit</u>	17
<u>TITRE VII : ABSENCES ET CONGÉS</u>	17
<u>Absences pour maladie ou accident</u>	17
<u>Priorité de réembauchage</u>	18
<u>Absences fortuites</u>	18
<u>Congés payés</u>	18
<u>Congés exceptionnels</u>	19
<u>Maladie</u>	19
<u>Maternité</u>	20
<u>Garde d'un enfant malade</u>	20
<u>Travail au froid des femmes enceintes</u>	20
<u>TITRE VIII : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</u>	21
<u>Dispositions réglementaires</u>	21
<u>Formation des membres du CHSCT</u>	21
<u>Formation des délégués du personnel</u>	22
<u>Matériel de protection</u>	22
<u>Installations sanitaires</u>	22
<u>Réfectoires</u>	22

# Sommaire

**Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972. JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985. JORF 16 février 1985.**

<b>TITRE IX : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'EMPLOI</b> .....	23
A. - Femmes et jeunes travailleurs.....	23
Egalité de traitement.....	23
Jeunes travailleurs.....	23
B. - Formation professionnelle.....	23
Formation professionnelle et apprentissage.....	23
C. - Commission paritaire de l'emploi.....	23
Commission paritaire nationale de l'emploi.....	23
Textes Attachés.....	25
Classification et salaire conventionnel Accord du 5 mai 1992.....	25
I. - Principes généraux.....	25
II. Description du système.....	26
Liste des emplois repères avec leur définition.....	28
Filière logistique.....	28
Filière commerciale.....	30
Filière administrative.....	30
Classement des emplois repères.....	32
III. - Grille de salaires mensuels.....	33
IV. Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire).....	34
V. Mise en application.....	35
AVENANT I : CADRES.....	36
Bénéficiaires.....	36
Engagement définitif.....	36
Durée du travail.....	36
Indemnité de licenciement.....	36
Départ en retraite.....	37
Maladie.....	37
Classification des cadres.....	37
AVENANT II : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES, SECTEUR ALIMENTAIRE.....	39
Classification des techniciens et agents de maîtrise.....	39
Bénéficiaires.....	39
Classification.....	39
Durée du travail.....	40
Indemnité de licenciement (1).....	40
Départ en retraite.....	40
Maladie.....	40
AVENANT II : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES, SECTEUR NON ALIMENTAIRE.....	41
Bénéficiaires.....	41
Classification.....	41
Durée du travail.....	42
Indemnité de licenciement (1).....	42
Départ en retraite.....	42
Maladie (1).....	43
AVENANT III : REPRESENTANTS.....	43
ANNEXE IV PERSONNEL DE LIVRAISON ET DE VENTE, SECTEUR ALIMENTAIRE PERISSABLE Accord du 10 octobre 1984.....	43
Champ d'application.....	43
Période d'essai.....	43
Choix d'un système de rémunération.....	44
Durée du travail.....	44
Responsabilité des personnels de vente et de livraison.....	44
Visite médicale.....	44
Suspension du permis de conduire.....	44
Garanties.....	45
Retraite, produits surgelés, congelés Accord du 24 juin 1987.....	45
Régime de retraite complémentaire dans le commerce de gros et de détail des produits congelés et surgelés.....	45
Entreprises nouvelles.....	45
Recommandation aux entreprises créées antérieurement à l'accord.....	46
Formation professionnelle Accord du 6 février 1985.....	46
Nature et ordre de priorité des actions de formation.....	47
Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation.....	48
Moyens reconnus aux instances de représentation de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.....	48
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.....	49
Durée, conditions d'application de l'accord, périodicité des négociations ultérieures.....	49
Avenant particulier fleurs coupées, plantes vertes et fleuries Avenant du 14 mars 1988.....	49
Avenant particulier produits surgelés, congelés et glacesS Avenant particulier du 5 juillet 1993.....	50
Champ d'application.....	50
Travail au froid des femmes enceintes.....	50
Vêtements de protection.....	50
Organisation du travail au froid.....	50
Garantie de salaire conventionnel complémentaire.....	51
Période d'essai.....	51
Travail du dimanche.....	51
Application.....	51

# Sommaire

**Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972. JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985. JORF 16 février 1985.**

<u>Demande d'extension</u> .....	51
<u>Objectifs de la formation professionnelle et adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros Accord de branche cadre du 16 décembre 1994</u> .....	51
<u>Adhésion à Intergros</u> .....	52
<u>Champ d'application</u> .....	52
<u>Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés</u> .....	53
<u>Contribution obligatoire des entreprises employant 10 salariés et plus au titre de la professionnalisation</u> .....	53
<u>Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés</u> .....	53
<u>De la mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation</u> .....	54
<u>La professionnalisation</u> .....	54
<u>Du développement de l'apprentissage</u> .....	55
<u>Du certificat de qualification professionnelle (CQP)</u> .....	56
<u>Tutorat</u> .....	56
<u>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises</u> .....	56
<u>Négociation-priorités de la formation</u> .....	57
<u>Droit individuel à la formation (DIF)</u> .....	57
<u>Engagement de négociation</u> .....	58
<u>Force obligatoire de l'avenant</u> .....	58
<u>Entrée en vigueur de l'avenant</u> .....	58
<u>Création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international Accord collectif du 14 décembre 1994</u> .....	58
<u>Dénomination et champ d'intervention</u> .....	59
<u>Objet</u> .....	59
<u>Forme juridique et gestion</u> .....	59
<u>Domiciliation</u> .....	59
<u>Durée</u> .....	59
<u>Composition</u> .....	59
<u>Démission</u> .....	60
<u>Ressources d'Intergros</u> .....	60
<u>Gestion sectorielle</u> .....	60
<u>Date d'effet</u> .....	60
<u>Aménagement à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 sur la cessation d'activité de salarié d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de cotisation au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros Accord du 13 juin 1996</u> .....	60
<u>Accord de l'employeur</u> .....	61
<u>Bénéficiaire</u> .....	61
<u>Conditions de mise en oeuvre de la cessation d'activité</u> .....	62
<u>Conditions en cas de pluralité de départs</u> .....	62
<u>Entrée en vigueur et durée d'application</u> .....	62
<u>Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle Accord du 10 juillet 1997</u> .....	62
<u>ARTT Accord du 14 décembre 2001</u> .....	65
<u>Préambule</u> .....	65
<u>TITRE Ier : Dispositions générales</u> .....	65
<u>TITRE II : Dispositions relatives aux entreprises réduisant leur temps de travail à 35 heures</u> .....	67
<u>TITRE III : Dispositions diverses</u> .....	72
<u>TITRE IV : Bilan, révision et dénonciation de l'accord</u> .....	74
<u>SECTEUR ALIMENTAIRE</u> .....	75
<u>Objectifs de la formation professionnelle Accord du 4 juillet 2002</u> .....	76
<u>Adhésion à INTERGROS</u> .....	76
<u>Champ d'application</u> .....	77
<u>Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance</u> .....	77
<u>Du plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés</u> .....	77
<u>Du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés</u> .....	77
<u>De la mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation</u> .....	77
<u>Du capital de temps de formation</u> .....	77
<u>Travail de nuit Accord du 30 septembre 2002</u> .....	79
<u>Préambule</u> .....	80
<u>Champ d'application</u> .....	80
<u>Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit</u> .....	80
<u>Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit</u> .....	81
<u>Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit</u> .....	81
<u>Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit</u> .....	81
<u>Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle</u> .....	82
<u>Entrée en vigueur</u> .....	82
<u>Financement et la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation Accord du 5 mai 2003</u> .....	82
<u>Préambule</u> .....	83
<u>Création d'un certificat de qualification professionnelle technico-commercial en thermique du bâtiment Avenant du 27 octobre 2003</u> .....	83
<u>Objectifs généraux du CQP</u> .....	84
<u>Publics concernés</u> .....	85
<u>Organisation de la formation</u> .....	85
<u>Durée et contenu de la formation</u> .....	86
<u>Conditions d'obtention du CQP</u> .....	86
<u>Reconnaissance dans la grille de classification</u> .....	90
<u>Conditions d'obtention par validation des acquis de l'expérience (VAE)</u> .....	90

# Sommaire

**Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972. JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985. JORF 16 février 1985.**

<u>Extension</u> .....	90
<u>Fiche d'inscription</u> .....	90
<u>Modules de la formation proposés par les centres</u> .....	91
<u>Grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles</u> .....	94
<u>Accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle Avenant n° 2 du 14 octobre 2004</u> .....	96
<u>Lexique</u> .....	97
<u>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de gros Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004</u> .....	97
<u>Lettre d'adhésion de la chambre syndicale nationale de ventes et services automatiques (NAVSA) à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP Lettre d'adhésion du 24 mars 2006</u> .....	97
<u>Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros Avenant n° 1 du 9 mars 2006</u> .....	98
<u>Modification de l'article 6.2.2</u> .....	98
<u>Portée de l'avenant</u> .....	98
<u>Date d'application</u> .....	99
<u>Durée - Notification - Publicité - Extension</u> .....	99
<u>Avenant à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à l'accord RTT du 14 décembre 2001 Avenant du 13 avril 2006</u> .....	99
<u>Préambule</u> .....	100
<u>Avenant n° 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP</u> .....	102
<u>Accord du 13 novembre 2008 relatif à la formation professionnelle</u> .....	103
<u>Accord du 10 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors</u> .....	104
<u>Préambule</u> .....	105
<u>1. Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi</u> .....	105
<u>2. Mesures sur 5 domaines d'action Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat</u> .....	105
<u>3. Autres mesures</u> .....	106
<u>4. Modalités de suivi de l'accord</u> .....	107
<u>5. Entrée en vigueur et durée de l'accord</u> .....	107
<u>Textes Salaires</u> .....	108
<u>SALAIRES Erratum du 15 juin 2000</u> .....	108
<u>Salaires au 1er mars 2000</u> .....	108
<u>Salaires Accord du 17 novembre 2006</u> .....	109
<u>Grille des minima conventionnels pour 151.67 heures mensuelles à compter du 1er janvier 2007</u> .....	109
<u>Avenant du 11 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009</u> .....	110
<u>Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009</u> .....	112
<u>Textes Extensions</u> .....	114
<u>ARRETE du 15 juin 1972</u> .....	114
<u>ARRETE du 12 décembre 1972</u> .....	114
<u>ARRETE du 1 octobre 1974</u> .....	114
<u>ARRETE du 5 mars 1975</u> .....	115
<u>ARRETE du 21 avril 1976</u> .....	115
<u>ARRETE du 21 juillet 1976</u> .....	115
<u>ARRETE du 23 octobre 1978</u> .....	115
<u>ARRETE du 22 février 1979</u> .....	115
<u>ARRETE du 29 février 1980</u> .....	116
<u>ARRETE du 4 avril 1980</u> .....	116
<u>ARRETE du 16 décembre 1980</u> .....	116
<u>ARRETE du 20 juillet 1981</u> .....	116
<u>ARRETE du 7 août 1981</u> .....	116
<u>ARRETE du 30 octobre 1981</u> .....	117
<u>ARRETE du 15 janvier 1982</u> .....	117
<u>ARRETE du 30 décembre 1982</u> .....	117
<u>ARRETE du 9 mai 1983</u> .....	117
<u>ARRETE du 29 juillet 1983</u> .....	117
<u>ARRETE du 27 octobre 1983</u> .....	117
<u>ARRETE du 10 mai 1984</u> .....	118
<u>ARRETE du 17 juillet 1984</u> .....	118
<u>ARRETE du 4 février 1985</u> .....	118
<u>ARRETE du 22 mars 1985</u> .....	119
<u>ARRETE du 5 juin 1985</u> .....	119
<u>ARRETE du 18 juin 1985</u> .....	119
<u>ARRETE du 12 décembre 1985</u> .....	119
<u>ARRETE du 26 juin 1986</u> .....	119
<u>ARRETE du 8 janvier 1987</u> .....	120
<u>ARRETE du 8 juillet 1987</u> .....	120
<u>ARRETE du 26 avril 1988</u> .....	120
<u>ARRETE du 20 juin 1988</u> .....	120
<u>ARRETE du 2 août 1988</u> .....	120
<u>ARRETE du 29 septembre 1988</u> .....	121
<u>ARRETE du 21 juin 1989</u> .....	121
<u>ARRETE du 22 septembre 1989</u> .....	122
<u>ARRETE du 8 décembre 1989</u> .....	122
<u>ARRETE du 8 juillet 1991</u> .....	122
<u>ARRETE du 17 novembre 1992</u> .....	123

# Sommaire

## Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972. JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985. JORF 16 février 1985.

<u>ARRETE du 16 décembre 1993</u> .....	123
<u>ARRETE du 3 mars 1994</u> .....	123
<u>ARRETE du 11 octobre 1995</u> .....	124
<u>ARRETE du 29 juin 1995</u> .....	124
<u>ARRETE du 5 mars 1996</u> .....	125
<u>ARRETE du 9 avril 1996</u> .....	125
<u>ARRETE du 25 septembre 1996</u> .....	125
<u>ARRETE du 10 décembre 1996</u> .....	126
<u>ARRETE du 14 février 1997</u> .....	127
<u>ARRETE du 21 mai 1997</u> .....	127
<u>ARRETE du 17 juillet 1998</u> .....	128
<u>ARRETE du 20 juillet 2000</u> .....	128
<u>ARRETE du 12 octobre 2000</u> .....	129
<u>ARRETE du 31 juillet 2002</u> .....	129
<u>ARRETE du 3 décembre 2002</u> .....	130
<u>ARRETE du 11 juin 2003</u> .....	131
<u>ARRETE du 2 décembre 2003</u> .....	132
<u>ARRETE du 10 mai 2004</u> .....	132
<u>ARRETE du 11 juillet 2005</u> .....	133
<u>ARRETE du 1 décembre 2006</u> .....	133
<u>ARRETE du 11 décembre 2006</u> .....	134
<u>ARRETE du 23 avril 2007</u> .....	134

## Accord national professionnel portant création du fonds d'assurance formation (F.A.F). Etendu par arrêté du 27 mai 1993. JORF 30 mai 1993......136

<u>Texte de base</u> .....	136
<u>ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 17 février 1993</u> .....	136
<u>Création d'un F.A.F. professionnel</u> .....	136
<u>Objet du F.A.F.</u> .....	136
<u>Ressources du F.A.F.</u> .....	136
<u>Financement du F.A.F. par les entreprises</u> .....	137
<u>Mutualisation globale</u> .....	137
<u>Membres du F.A.F.</u> .....	137
<u>Administration du F.A.F.</u> .....	137
<u>Pouvoirs du conseil de gestion</u> .....	138
<u>Gestion technique</u> .....	138
<u>Comptabilité</u> .....	138
<u>Dissolution</u> .....	138
<u>Extension</u> .....	138
<u>(Additif relatif au financement du congé individuel de formation)</u> .....	138
<u>Textes Extensions</u> .....	140
<u>Arrêté portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre. JORF 30 mai 1993</u> .....	140
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits, légumes et pommes de terre. JORF 19 juillet 1994</u> .....	140

## Accord relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés. Etendu par arrêté du 27 août 1993. JORF 8 septembre 1993......142

<u>Texte de base</u> .....	142
<u>ACCORD du 9 février 1993</u> .....	142
<u>Champ d'application</u> .....	142
<u>Désignation des organismes collecteurs</u> .....	143
<u>Gestion des fonds</u> .....	143
<u>Missions des instances paritaires</u> .....	143
<u>Dispositions diverses</u> .....	143
<u>Publicité et dépôt</u> .....	144
<u>Textes Attachés</u> .....	145
<u>Avenant à l'accord national professionnel du 9 février 1993. Etendu par arrêté du 27 août 1993. JORF 8 septembre 1993</u> .....	145
<u>Textes Extensions</u> .....	147
<u>Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés et d'un avenant le complétant. JORF 8 septembre 1993</u> .....	147

# **Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.**

## **Texte de base**

### **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 23 juin 1970**

Organisations patronales signataires :

Fédération des syndicats de la distribution automobile (F.E.D.A.) ;  
Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;  
Syndicat général des commerces et industries du caoutchouc et des plastiques (pour la branche plastique) ;  
Union nationale des grossistes en céramique et verrerie (U.C.E.V.E.R.) ;  
Fédération française du cycle et motocycle ;  
Fédération nationale des syndicats de droguistes en gros ;  
Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensemble en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (FNAS) ;  
Union nationale du commerce en gros des fruits et légumes ;  
Fédération nationale des syndicats de commerces en gros en produits avicoles (F.E.N.S.C.O.P.A.) ;  
Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles ;  
Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;  
Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique ;  
Fédération des négociants techniques (F.E.N.E.T.E.C.) ;  
Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;  
Syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon ;  
Fédération nationale des syndicats de négociants en papiers peints et revêtements muraux ;  
Chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire ;  
Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (S.Y.N.D.I.G.E.L.) ;  
Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services C.F.D.T. ;  
Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des H.C.R. C.F.T.C. ;  
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services C.G.C. ;  
Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires C.G.C. ;  
Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ;  
Fédération de l'alimentation C.G.T.-F.O. ;  
Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services C.G.T..

Adhérents :

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

Par lettre du 1er juillet 1992, la confédération française des commerces de gros dénonce les dispositions suivantes :

- l'accord sur la prime d'ancienneté (secteur non alimentaire) ;
- la classification interprofessionnelle ;
- les classifications professionnelles ;
- fruits et légumes et produits laitiers et avicoles ;
- fournitures générales pour bureaux de tabac, maroquinerie, papetiers répartiteurs ;
- verreries et céramiques d'importation, grossistes en céramique et verrerie (avenant particulier n° 1) ;
- appareils sanitaires de canalisation et de chauffage, fournitures générales pour l'industrie et la marine et matériel électrique et électronique ;
- équipements, pièces pour véhicules et outillages et distribution des équipements et outillages pour automobiles pour automobiles ;
- cycles et motocycles ;
- négoce et importation des produits et demi-produits en matières plastiques ;
- droguerie ;
- la rubrique "Classification des cadres" de l'avenant n° 1 "Cadres" ;
- les articles 1er et 2 des rubriques secteur alimentaire et secteur non alimentaire de l'avenant n° 2 "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés".



## TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES

### Champ d'application

#### Article 1

Remplacé

*Modifié par Avenant du 23 novembre 1988 étendu par arrêté du 21 juin 1989 JORF 1er juillet 1989.*

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

- Commerce de gros et importations de fruits, de légumes et de fleurs à l'exception des opérations portant sur le houblon, les légumes secs et les pommes de terre ainsi que des activités d'expédition et d'exportation de fruits et légumes frais.

Numéro INSEE : 692.

Code A.P.E. : 57-03.

- Commerce de gros des beurres, oeufs et fromages à l'exclusion :

des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.

Numéro I.N.S.E.E. : 703-0

Code A.P.E. : 57-05.

- Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.

Code A.P.E. : 57-06.

- Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.

Numéro I.N.S.E.E. : 718-0

Code A.P.E. : 58-11.

- Commerce de gros de matériel électrique et électronique.

Numéro I.N.S.E.E. : 732-2

Code A.P.E. : 58-04.

- Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

Numéro I.N.S.E.E. : 732-2

Code A.P.E. : 59-10.

- Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.

Numéro I.N.S.E.E. : 736-7

Code A.P.E. : 58-08.

- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.

Numéro I.N.S.E.E. : 735-0

Code A.P.E. : 59-08.

Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile Numéro I.N.S.E.E. : 744-0

Code A.P.E. : 58-01.

- Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.

Numéro I.N.S.E.E. : 768-0

Code A.P.E. : 58-10.

- Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.

Numéro I.N.S.E.E. : 745-1

Code A.P.E. : 58-02.

- Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (S.E.I.T.A.), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.

Numéro I.N.S.E.E. : 769

Code A.P.E. : 58-11-3.

- Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.

Numéro I.N.S.E.E. : 769

Code A.P.E. : 58-06.

Commerce de gros et d'importation des produits et demi-produits en matière plastique :

- Articles d'hygiène et ménagers en plastique.

Code A.P.E. : 58-09 partiel.

- Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.

Code A.P.E. : 58-12 partiel.

- Matières plastiques et demi-produits plastiques.

Code A.P.E. : 59-06 partiel.

Matériaux de construction plastiques.

Code A.P.E. : 59-08 partiel.

- Articles techniques en matières plastiques.

Code A.P.E. : 59-10 partiel.

- Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien.

Code A.P.E. : 58-09.

- Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitre et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présent dans les rayons de droguerie.

Code A.P.E. : 58-09.

- Commerce et diffusion de la carte postale.

Code A.P.E. : 58-11 - 58-12 et divers

- Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées.

A savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et point de ventes spécialisés.

Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature A.P.E.

Code A.P.E. : Sans.

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

### Article 1 (1)

#### En vigueur étendu

*Modifié par accord du 14 mai 1997 BO conventions collectives 2000-16 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.*

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

- Commerce de gros et importations de fruits, de légumes et de fleurs à l'exception des opérations portant sur le houblon, les légumes secs et les pommes de terre ainsi que des activités d'expédition et d'exportation de fruits et légumes frais.

Numéro INSEE : 692.

Code A.P.E. : 57-03.

- Commerce de gros des beurres, oeufs et fromages à l'exclusion :

des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.

Numéro I.N.S.E.E. : 703-0

Code A.P.E. : 57-05.

- Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.

Code A.P.E. : 57-06.

- Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.

Numéro I.N.S.E.E. : 718-0

Code A.P.E. : 58-11.

- Commerce de gros de matériel électrique et électronique.

Numéro I.N.S.E.E. : 732-2

Code A.P.E. : 58-04.

- Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

Numéro I.N.S.E.E. : 732-2

Code A.P.E. : 59-10.

- Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.

Numéro I.N.S.E.E. : 736-7

Code A.P.E. : 58-08.

- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.

Numéro I.N.S.E.E. : 735-0

Code A.P.E. : 59-08.

Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile Numéro I.N.S.E.E. : 744-0

Code A.P.E. : 58-01.

- Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.

Numéro I.N.S.E.E. : 768-0

Code A.P.E. : 58-10.

- Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.

Numéro I.N.S.E.E. : 745-1

Code A.P.E. : 58-02.

- Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (S.E.I.T.A.), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.

Numéro I.N.S.E.E. : 769

Code A.P.E. : 58-11-3.

- Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.

Numéro I.N.S.E.E. : 769

Code A.P.E. : 58-06.

Commerce de gros et d'importation des produits et demi-produits en matière plastique :

- Articles d'hygiène et ménagers en plastique.

Code A.P.E. : 58-09 partiel.

- Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.

Code A.P.E. : 58-12 partiel.

- Matières plastiques et demi-produits plastiques.

Code A.P.E. : 59-06 partiel.

Matériaux de construction plastiques.

Code A.P.E. : 59-08 partiel.

- Articles techniques en matières plastiques.

Code A.P.E. : 59-10 partiel.

- Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien.

Code A.P.E. : 58-09.

- Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitre et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présent dans les rayons de droguerie.

Code A.P.E. : 58-09.

- Commerce et diffusion de la carte postale.

Code A.P.E. : 58-11 - 58-12 et divers

- Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées.

A savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et point de ventes spécialisés.

Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature A.P.E.

Code A.P.E. : Sans.

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

Code NAF de rattachement : 52.6 H.

Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires.

### **Durée de la convention**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

### **Révision**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salaires et classifications : conformément à la loi, les salaires sont négociés au moins 1 fois par an et, pour les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les parties signataires au moins une fois tous les 5 ans.

### **Dénonciation**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

Les effets de la dénonciation seront réglés conformément à la législation en vigueur (1).

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

### **Convention, accords et avantages acquis**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

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

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

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

### **Adhésions ultérieures**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation (1) toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 132-2 ou toute organisation syndicale, association ou groupement d'employeurs, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros (2).

Dans l'éventualité où l'activité exercée ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à un agrément des parties signataires de la convention (3).

(1) Article L. 132-9 du code du travail. (2) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-16 du code du travail. (3) Article L. 132-25 du code du travail.

## Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

### Article 7

#### En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 \*étendu avec exclusions par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985\*.

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation commune à toutes les organisations. Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, et qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente, ou de les inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

#### Composition de la commission

La commission nationale est composée de 2 collèges :

- un collège salariés comprenant 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la Confédération nationale des commerces de gros.

#### Mise en œuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 7 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt *au secrétariat du conseil de prud'hommes* (1).

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).

## Participation des délégués des organisations de salariés : aux réunions paritaires.

### Article 8

#### En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

- nombre de délégués : 3 par grande centrale syndicale dont 2 peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 km, le trajet du troisième ne devant pas excéder 250 km ;

- frais de déplacement : remboursement des frais de déplacement en chemin de fer en première classe ; indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : 18 fois la valeur du minimum garanti. - Indemnité forfaitaire de repas : 4 fois et demie la valeur du minimum garanti.

Si l'objet d'une réunion le nécessitait, il appartiendrait aux organisations concernées de déterminer de quelle façon et dans quelle limite il conviendrait de faciliter une participation plus importante.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement à leurs employés. Le secrétariat de la Confédération nationale des commerces de gros leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent aux organisations adhérentes à la confédération.

## **Extension**

### **Article 9**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

## **Formalités de dépôt et publicité**

### **Article 10**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Un exemplaire de la présente convention sera remis à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (section commerce) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris (1).

La diffusion de la convention collective aux délégués des entreprises sera effectuée conformément à l'article L. 135-7 du code du travail.

*(1) : Étendu sous réserve de l'application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).*

## **Dispositions finales**

### **Article 11**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

### **Principes du droit syndical et liberté d'opinion**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

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

### **Exercice du droit syndical**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 \*étendu avec exclusions par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985\*.*

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

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

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces autorisations d'absence, non imputables sur les congés payés, ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

b) Section syndicale.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales, *qui ne devront prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire* (1), s'effectuera conformément à la loi, un exemplaire devant être transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des panneaux d'affichage distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise seront réservés aux organisations syndicales représentatives. Ces panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale seront réglées conformément à la loi (2).

c) Local.

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local conformément à la loi. L'aménagement comportera au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clé. En outre, dans les entreprises de cinquante à 200 salariés, non visées par la loi, les sections syndicales bénéficieront d'un local des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Des facilités seront accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

d) Délégué syndical.

Les crédits d'heures seront réglés conformément à la loi (3).

Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés lorsque les conditions prévues à l'article L. 412-11, 3e alinéa, sont remplies.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, si les conditions de désignation d'un délégué syndical supplémentaire ne sont pas réunies, le délégué syndical central pourra avoir un suppléant. Le délégué syndical central titulaire pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical d'entreprise lorsque, en application de l'article L. 412-12, l'entreprise comporte au moins 2 établissements de 50 salariés, ou plus, chacun.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés et de moins de 2 000 salariés, il est institué au profit du délégué syndical central d'entreprise, cumulant cette fonction avec celle de délégué syndical d'établissement, un crédit d'heures forfaitaire semestriel supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inclut le crédit global supplémentaire institué par l'article L. 412-20, alinéa 4, pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise. Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, il sera fait application du crédit d'heures légal.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, l'absence entraînera une rupture du contrat de travail assortie d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent. Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 février 1985, art. 1er). (2) Articles L. 412-7 et L. 412-8 du code du travail conformément à la loi. (3) Articles 412-11 et suivants du code du travail.

## Négociation collective

### Article 14

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi (1).

*(1) : Articles L. 132-27 et suivants du code du travail.*

## TITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL

### Election

### Article 15

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Le personnel élit des délégués du personnel dans les établissements dans les conditions prévues par la loi (1).

*(1) Articles L. 421-1 et suivants du code du travail.*

### Effectifs

### Article 16

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires (1).

*(1) Articles L. 423-1 et suivants du code du travail.*

## Organisation des élections

### Article 17

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi (1).

A défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats sera déposée à la direction au moins une semaine franche avant la date des élections.

(1) : *Articles L423-3 à L423-18 du code du travail.*

## Panneaux d'affichage

### Article 18

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

1. Avis du scrutin.
2. Listes électorales par collège.
3. Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possible.
4. Liste des candidats.
5. Procès-verbaux des opérations électorales.
6. Communications relatives aux élections, diffusées par les listes de candidats.

## Bureau de vote

### Article 19

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 2 électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction ; lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoira les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subiront aucune réduction de salaire de ce fait.

## Modalités de vote

### Article 20

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Les règles de nullité des bulletins sont celles du droit commun électoral. En particulier, le panachage ainsi que l'inscription de tout signe distinctif rend le bulletin nul. La prise en compte des ratures sera faite selon les dispositions de l'article L. 423-14 du code du travail.

Le vote par correspondance est organisé par l'employeur pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service ou dans le cadre du travail à temps partiel, soit en cas de maladie ou de congé. Il est entendu que l'employeur doit être informé de l'absence à la date d'envoi. Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure identique à celle utilisée par les électeurs votant sur place et ne devant porter aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins de vote et enveloppes nécessaires. Les électeurs doivent adresser leur vote par poste au président du bureau de vote. Les enveloppes seront remises à celui-ci non décachetées.

Dans les mêmes cas que pour le vote par correspondance, le vote par procuration peut être organisé par le protocole électoral qui en détermine les modalités.

## Règles de dépouillement

### Article 21

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*



Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter alors pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

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

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

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où 2 listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si 2 listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des 2 candidats susceptibles d'être élus.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

## Heures de délégation

### Article 22

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi (1).

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement (2).

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un délégué quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les délégués du personnel préviennent de leur absence le plus tôt possible, et au moins 24 heures à l'avance, sauf urgence, afin que leur remplacement puisse être assuré.

*(1) Articles L. 424-1 et L. 424-3 du code du travail.(2) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).*

## Local

### Article 23

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

## Licenciement

### Article 24

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Les conditions de licenciement des délégués du personnel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires (1).

*(1) Articles L. 425-1 et suivants du code du travail et dispositions réglementaires afférentes.*

## TITRE IV : COMITES D'ENTREPRISE

### Champ d'application

### Article 25

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention employant au moins 50 salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

## Composition du comité

### Article 26

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires (1).

Les modalités concernant les élections sont celles prévues aux articles 18, 19, 20 et 21 de la présente convention, étant spécifié que les règles légales pour la prise en compte des ratures se réfèrent en ce cas à l'article L. 433-10 du code du travail.

(1) Articles L. 433-1 et suivants du code du travail.

## Comités d'établissement et comité central d'entreprise (1)

### Article 27

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

(1) Articles L. 435-1 et suivants du code du travail.

## Attributions et pouvoirs

### Article 28 (1)

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires (2).

Les modalités de mise en ?uvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi et les coûts font l'objet d'un compte rendu annuel.

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

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

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de discussion de chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel. Dans toute la mesure du possible, les parties s'emploieront à ce que cette programmation s'inscrive dans l'esprit du préambule du 19 mars 1982, tire les enseignements des réalisations de l'année précédente et fasse l'objet d'un accord.

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

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de l'article L132-27 du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).

(2) Articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

## Fonctionnement

### Article 29

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

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

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

## **Commissions**

### **Article 30**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Pour faciliter l'examen des problèmes particuliers, le comité d'entreprise peut créer des commissions dans les conditions prévues par la loi (1).

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et des membres du personnel. Ces derniers sont les experts et techniciens appartenant à l'entreprise prévus par l'article L. 434-7 du code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans les limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

*(1) Article L. 434-7 du code du travail.*

## **Subvention au comité d'entreprise**

### **Article 31**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant, ainsi que d'un meuble de rangement fermant à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale plafonnée.

## **Accords antérieurs**

### **Article 32**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

## **TITRE V : CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Embauchage - Période d'essai**

#### **Article 33**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

1. Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'œuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct.
2. Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.
3. Il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.
4. Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant, ainsi que du règlement intérieur s'il existe.
5. Le salaire défini par le contrat de travail devra faire référence à celui établi sur la base de 39 heures hebdomadaires (ou 169 heures par mois).
6. L'embauchage est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :
  - 1 mois pour les employés et ouvriers ;
  - 2 mois pour les agents de maîtrise et assimilés ;
  - 3 mois pour les ingénieurs et cadres.

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

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

7. Des périodes d'essai plus longues pourront être fixées d'un commun accord pour certains emplois précisés dans les avenants concernant les différents secteurs professionnels.

8. Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat. Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum 1 semaine à l'avance pour les ouvriers et employés, 15 jours pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, 1 mois pour les cadres.

9. Il sera assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

10. A la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son coefficient hiérarchique et de son salaire.

## **Modification au contrat de travail**

### **Article 34**

*En vigueur étendu*

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion de 8 jours et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.

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

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou une classification supérieure, le changement dans le libellé du bulletin de salaire vaudra notification à l'intéressé.

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

- en faire la déclaration ;
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

## **Rupture du contrat de travail - Préavis**

### **Article 35**

*En vigueur étendu*

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

- de 1 mois pour les employés ou ouvriers. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, cette durée est portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- de 3 mois pour les cadres,

à compter du lendemain de la notification du congé.

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

4. (*Modifié par accord du 11 octobre 1973.*) Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du délai-congé. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent également être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

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

5. En cas de congédiement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce délai-congé atteint 1 mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur 2 jours ouvrables avant la date de son départ, 8 jours avant si le délai-congé atteint 2 mois ; pour les cadres, ce délai sera porté à 15 jours.

## Remplacement

### Article 36

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

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

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

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

## Indemnité de licenciement

### Article 37

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Tout salarié congédié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit à partir de 2 ans de présence une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

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

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

### Article 38

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les mesures prises en cas de ralentissement de l'activité entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements, ou des modifications de structures de l'entreprise, sont définies par la loi du 3 janvier 1975 sur le licenciement économique et les accords sur la sécurité de l'emploi.

Le plan social, lorsqu'il est prévu par les textes, devra notamment comporter les dispositions suivantes :

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

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

Si la réorganisation des entreprises ou services concernés entraîne des modifications importantes du contrat de travail, le personnel concerné a un délai de 15 jours pour prendre sa décision.

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

En cas de mutation décidée en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, les salariés déclassés conservent, conformément à l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, leur droit en cas de licenciement. De plus, si le déclassé entraîne une réduction de salaire d'au moins 10 %, ils percevront à la fin de la période durant laquelle le salaire antérieur leur est garanti et pendant les 4 mois suivants une indemnité temporaire dégressive égale :

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

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

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

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

### **Certificat de travail**

#### **Article 39**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;
- les dates d'entrée et sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

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

### **Appel sous les drapeaux - Périodes militaires**

#### **Article 40**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 \*étendu avec exclusions par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985\*.*

1. Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

Le salarié qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service militaire légal doit en avvertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ, lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Il est normalement réintégré.

Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai de douze mois à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

*Pour bénéficier de cette priorité, l'intéressé devra notifier à la direction, dans le délai d'un mois suivant sa libération, son intention de s'en prévaloir (1).*

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins 1 an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à 1 semaine du salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant d'un jour du même salaire par année de présence et au-delà de la première.

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

*(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).*

### **Départ en retraite**

#### **Article 41**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par avenant du 10 février 1988 en vigueur le 29 février 1988 étendu par arrêté du 20 juin 1988 JORF 30 juin 1988.*

1. Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions fixées par la loi :

Tout salarié pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein ;

Dans le cas de mise à la retraite, l'employeur devra prévenir le salarié au moins 3 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail, dont l'échéance correspond au dernier jour du trimestre civil suivant (1).

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

a) Montant :

- 1/10 de mois par année de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des 12 derniers mois à temps plein.

Le taux déterminé par l'ancienneté est appliqué sur la totalité des années de présence.

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

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (al. 1) du code du travail (arrêté du 20 juin 1988, art. 1er).*

## **Retraite complémentaire**

### **Article 42**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

## **TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL**

### **Durée légale**

#### **Article 43**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 14 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-11 étendu par arrêté du 31 juillet 2002 JORF 10 août 2002 à l'exception des secteurs du commerce de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations et distribution industrielle.*

La durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur visant les différentes catégories de salariés.

### **Durée du travail**

#### **Article 44**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985. Modifié par accord du 14 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-11 étendu par arrêté du 31 juillet 2002 JORF 10 août 2002 à l'exception des secteurs du commerce de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations et distribution industrielle.*

1. A compter du 1er décembre 1983, la durée du travail est fixée à 39 heures.

2. Heures supplémentaires.

(remplacé par l'accord du 14 décembre 2001).

3. Mesures d'assouplissement.

Tant pour permettre une meilleure efficacité dans l'utilisation des heures travaillées que pour satisfaire l'aspiration des salariés à gérer au mieux leur temps disponible, les entreprises pourront mettre en oeuvre les mesures d'assouplissement prévues ci-après sous réserve de respecter les dispositions du paragraphe 6.

3.1. Modulation.

(remplacé par l'accord du 14 décembre 2001).

3.2. Horaires décalés. - Travail par roulement.

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

Travail par cycle

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

Les heures supplémentaires sont, conformément à l'article L. 212-7-1 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

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

4. Repos hebdomadaire.

Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté ..) ou assurant le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires dans la limite de 2 par an.

Dans le secteur alimentaire, le repos hebdomadaire est de 1 jour et demi soit 36 heures consécutives, dimanche inclus, plus 1/2 journée dans la semaine ou 1 journée entière toutes les 2 semaines.

#### 5. Horaires individualisés.

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

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

#### 6. Travail à temps partiel.

(remplacé par l'accord du 14 décembre 2001).

### Jours fériés

#### Article 45

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra, soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit 1 jour de congé compensatoire payé. Cette règle ne s'applique pas aux salariés travaillant habituellement les jours fériés qui bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de salaire égale à 10% de leur taux horaire.

### Travail du dimanche (1)

#### Article 46

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

Pour les autres salariés, le travail exceptionnel du dimanche, et dans la limite de 3 par an, donnera lieu à une majoration de salaire de 100 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires. En outre, 1 journée compensatoire de repos, de durée équivalente, sera donnée collectivement ou par roulement, si possible dans la quinzaine qui suit.

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).*

### Travail de nuit

#### Article 47

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

1. Le travail de nuit est autorisé dans les conditions légales.

2. Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

3. Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de roulage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.

4. Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à 1 fois 1/2 le taux horaire minimum garanti.

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

## TITRE VII : ABSENCES ET CONGÉS

### Absences pour maladie ou accident

#### Article 48

En vigueur étendu



*Modifié par accord du 27 septembre 1984 \*étendu avec exclusions par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985\*.*

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

#### 1. Période de protection.

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

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

- 6 mois pour le personnel ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

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

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80e ou 170e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les 10 jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention (2).

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la garantie prévue au paragraphe ci-dessus resterait limitée, en tout état de cause, à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus (2).

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre son travail. *Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement, à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire (3).*

#### 2. Nécessité de remplacement définitif.

##### a) Période de garantie.

Le remplacement définitif du salarié absent réduit les périodes de garanties prévues ci-dessus à 3 mois sans distinction d'ancienneté.

##### b) Indemnités à prévoir.

Au cas où le remplacement définitif s'imposerait, l'employeur devra au préalable, par lettre recommandée avec accusé de réception, demander au salarié absent de reprendre son travail à une date déterminée.

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de reprendre son travail à cette date, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention (2).

(1) Articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).3) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 4 février 1985, art. 1er).

### **Priorité de réembauchage**

#### **Article 49**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

### **Absences fortuites**

#### **Article 50**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

### **Congés payés**

#### **Article 51**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail.

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

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

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

## **Congés exceptionnels**

### **Article 52**

#### **En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Pour tout salarié, et sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès de beaux-parents : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : 1 jour ;
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- présélection militaire : 3 jours ;
- déménagement (pour changement de domicile) : 1 jour.

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

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

## **Maladie**

### **Article 53**

#### **En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

- à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du 1er jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- à compter du 11e jour d'absence dans tous les autres cas.

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

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

- de 1 à 3 ans d'ancienneté :
  - pendant 20 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
  - pendant les 20 jours suivants, les 2/3 de cette même rémunération ;
- après 3 ans d'ancienneté :
  - pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;

- pendant les 30 jours suivants, les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du minimum de 3 années sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

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

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

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

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

## Maternité

### Article 54

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi (1).

1. Période précédant le congé de maternité.

A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après et à sortir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

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

2. Règles concernant le paiement.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins un an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur salaire plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé à 90 % par la sécurité sociale.

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

3. Changement définitif d'emploi.

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

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

*(1) Article L122-26 du code du travail.*

## Garde d'un enfant malade

### Article 55

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

## Travail au froid des femmes enceintes

### Article 56

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

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

## **TITRE VIII : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

### **Dispositions réglementaires**

#### **Article 57**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHSCT.

### **Formation des membres du CHSCT**

#### **Article 57 bis**

**En vigueur étendu**

Les dispositions suivantes, établies en application de l'article L. 236-10 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans les établissements employant de 50 à moins de 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

#### 1. Bénéficiaires

Bénéficient de ces dispositions, les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, dans la limite de 5 jours de formation au total pour chacun.

#### 2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

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

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

##### a) Durée du stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

##### b) Demande de stage de formation.

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

La demande de stage doit être présentée au moins 2 mois avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel.

Le congé est de droit, dans la limite globale de :

- établissements de moins de 120 salariés : 5 jours de formation au total sur 2 ans (1) ;

- établissements de 120 salariés et plus : 5 jours de formation au total par an.

Dans les deux cas, les jours peuvent être répartis entre plusieurs membres du CHSCT. L'effectif à prendre en considération est celui qui est constaté lors de la dernière élection professionnelle (CE ou DP) qui précède la désignation des membres du CHSCT.

Toutefois, l'employeur peut reporter le stage si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

#### 4. Organismes chargés d'assurer la formation

Outre ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, il pourra être fait appel pour la formation des membres du CHSCT à tout organisme de formation régulièrement déclaré, ainsi qu'aux caisses régionales d'assurance maladie.

L'organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

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

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

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

- frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;

- frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

- rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'état pour la formation des conseillers prud'hommes.

Pour des raisons de maîtrise des coûts, cette prise en charge est limitée aux stages organisés dans la région administrative où est localisé l'établissement, sauf accord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur. Cette limitation disparaît en cas de deuxième demande à la suite d'un report du fait de l'employeur.

c) Les dépenses correspondant au maintien de la rémunération des stagiaires et à la prise en charge des frais afférents à la formation peuvent être imputées sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

*(1) Ce paragraphe est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-3 du code du travail (arrêté du 8 décembre 1989, art. 1er).*

### **Formation des délégués du personnel**

#### **Article 57 ter**

**En vigueur étendu**

Dans tous les cas où les délégués du personnel sont légalement investis des missions dévolues aux membres des CHSCT, les employeurs sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière.

### **Matériel de protection**

#### **Article 58**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les comités ou commissions d'hygiène et de sécurité ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des moyens de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les effets personnels des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides ou des locaux à basse température seront munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

### **Installations sanitaires**

#### **Article 59**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

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

### **Réfectoires**

#### **Article 60**

**En vigueur étendu**

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

## **TITRE IX : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A L'EMPLOI**

### **A. - Femmes et jeunes travailleurs**

#### **Egalité de traitement**

##### **Article 61**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

#### **Jeunes travailleurs.**

##### **Article 62**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

2. Rémunération - Les abattements de 10 % et 20 % prévus par la loi au-dessous de 18 ans ne s'appliquent pas aux jeunes ayant 6 mois de pratique dans la branche professionnelle.

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

### **B. - Formation professionnelle**

#### **Formation professionnelle et apprentissage**

##### **Article 63**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985. Modifié par accord 14 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-11 étendu par arrêté du 31 juillet 2002 JORF 10 août 2002 à l'exception des secteurs du commerce de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations et distribution industrielle.*

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

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

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

### **C. - Commission paritaire de l'emploi**

#### **Commission paritaire nationale de l'emploi.**

##### **Article 64**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

cette commission est composée de la façon suivante :

- un collègue salariés, comprenant deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention ;

- un collègue employeurs, comprenant le même nombre total des organisations d'employeurs signataires.

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



## Textes Attachés

### Classification et salaire conventionnel Accord du 5 mai 1992

Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (Ucaplast);

Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ;

Chambre syndicale nationale du cycle, section grossiste ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

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

Union nationale du commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (Fenscopa);

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération des négociants techniques (Fénetec) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;

Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (Syndigel) ;

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

Fédération des services CFDT ;

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

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

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

Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

Fédération de l'alimentation CGT-FO.

### I. - Principes généraux.

#### En vigueur étendu

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## **II. Description du système.**

### En vigueur étendu

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

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

2. Les critères classants sont de deux sortes :

- critères fondamentaux :

- compétence requise ;
- autonomie nécessaire ;
- responsabilité assumée.

- critères complémentaires :

- expérience acquise ;
- formation reconnue par des diplômes ;
- polyaptitude.

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

Les filières s'articulent en :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Soit par :

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

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

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

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

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

NIVEAU DU DIPLOME :	NIVEAU DE QUALIFICATION(pour lesquels le diplôme est pris en compte)
C.A.P. applicable à l'emploi.B.E.P. applicable à l'emploi.Baccalauréat professionnel applicable à l'emploi.Baccalauréat de culture générale ou baccalauréat technique.BTS, DUT applicables à l'emploi.	II, III, II, IIIV, III, II, IV, IV, III, II, IVI, V, IV, III, II, I

6. Polyaptitude.

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

La mise en ?uvre peut être successive (plusieurs emplois remplis tour à tour, dans la limite de 3 au total) ou simultanée (emploi spécifique caractérisé par des tâches ou fonctions empruntées à plusieurs emplois - repères ou originaux).

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

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

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

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

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

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

## 7. Seuils d'accueil.

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

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

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

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

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

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

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

### Liste des emplois repères avec leur définition

#### Filière logistique.

En vigueur étendu

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
Employé de magasinage : Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.	I.
Cariste : Employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs-gerbeurs, dont il assure l'entretien courant. Possède le diplôme de cariste ou l'expérience équivalente.	II.
Préparateur : Prépare les commandes clients de produits aisément identifiables et enregistre les quantités livrées. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits.	II.
Préparateur-vendeur : Préparateur appelé à être en contact direct avec la clientèle pour des opérations de vente courante.	III.
Employé de conditionnement : Employé de magasinage employé habituellement à des travaux de conditionnement.	I.
Emballer-empaqueteur : Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par certains modes de livraison ou d'expédition.	II.
Réceptionniste-vérificateur :	III.

Magasinier apte à vérifier la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.	
<p>Assistant-apporteur :</p> <p>Détermine de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.</p>	III.
<p>Approvisionnement :</p> <p>Assure la gestion équilibrée de la gamme d'articles qui lui est confiée. Détermine, sous la responsabilité du chef de point de vente, les quantités à tenir en stock pour concilier la satisfaction des besoins de la clientèle avec les objectifs de rotation de la société et les contraintes du fournisseur. En liaison avec les services comptables, suit les commandes en cours et les relance si nécessaire.</p>	V.
<p>Magasinier principal :</p> <p>Magasinier qui organise et coordonne, en sus de son propre travail dans le magasin, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence.</p>	V.
<p>Chauffeur-livreur :</p> <p>Chauffeur expérimenté. Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.</p>	II.
<p>Chauffeur-livreur qualifié :</p> <p>Chauffeur-livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.</p>	III.
<p>Chauffeur-livreur avec action commerciale :</p> <p>Chauffeur-livreur qualifié capable de donner à la clientèle les informations susceptibles de l'inciter à passer ou à renouveler des commandes et de recueillir auprès d'elle les éléments pouvant influencer sur l'action commerciale de l'entreprise.</p>	IV.
<p>Agent technique d'entretien ou de produit :</p> <p>Agent chargé d'interventions techniques concernant, selon le cas : l'entretien des locaux et installations, les réparations de service après-vente, les contrôles techniques ou l'adaptation de produits vendus, la réalisation de plans et calculs associés.</p> <p>Cet emploi couvre les différents emplois particularisés du domaine des interventions technologiques : ouvrier ou technicien de maintenance, dépanneur ou contrôleur SAV, préparateur de produits techniques, dessinateur, technicien de planning (s'il n'est pas agent d'encadrement).</p> <p>Le niveau de l'emploi est déterminé par le niveau de savoir-faire technologique, apprécié en référence au contenu des diplômes professionnels correspondants du niveau III, IV (CAP, BEP, bac professionnel) au niveau V, VI (bac technique, BTS, DUT).</p>	III à VI.

**Filière commerciale.**

En vigueur étendu

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
<p>Standardiste-accueil :</p> <p>Gère les appels téléphoniques et assure, dans l'intervalle, l'accueil des visiteurs. Peut assurer éventuellement le service du télex ou autre travaux administratifs courants.</p>	III.
<p>Assistant administratif ou commercial :</p> <p>(Voir filière administrative).</p>	IV.
<p>Preneur d'ordre :</p> <p>Dans le cadre de consignes précises, reçoit et transcrit les commandes des clients et les informe des conditions ; possède une connaissance élémentaire des gammes de produits permettant cette action.</p>	III.
<p>Vendeur :</p> <p>Dans le cadre des conditions commerciales fixées par la direction, recueille et suscite les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.</p>	IV.
<p>Vendeur qualifié :</p> <p>Dans le cadre des objectifs fixés par la direction, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et maîtrise les techniques de négociation.</p>	V.
<p>Vendeur hautement qualifié :</p> <p>En fonction d'objectifs généraux donnés par la direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle.</p>	VI.
<p>Assistant technique à la vente :</p> <p>Technicien qualifié capable d'apporter son appui au vendeur et d'aider le client à bâtir et réaliser ses projets.</p>	VI.

**Filière administrative.**

En vigueur étendu

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU

Employé de nettoyage : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I.
Gardien : Assure la surveillance des locaux.	I.
Employé de bureau : Exécute les travaux administratifs courants d'un service, capable d'utiliser le matériel et les procédures afférentes.	II.
Employé des services administratifs ou commerciaux : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives ou commerciales, de l'élaboration et de la tenue des dossiers ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.	III.
Assistant administratif ou commercial : Assure le secrétariat administratif ou commercial ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; a des relations avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.	IV.
Secrétaire de direction : Assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, en prépare les éléments de travail (documents d'analyse, tableaux de bord...) et rédige la correspondance sur indications sommaires.	VI.
Agent de comptabilité : Selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.	III.
Codificateur-chiffreur : Assure le chiffrage ou la codification des documents de facturation, à partir de tarifs et de barèmes de remise.	III.
Agent de comptabilité qualifié : Agent comptable habilité à instruire et mener à bonne fin les dossiers dont il a la charge.	IV.
Comptable : Enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge.	V.
Opératrice de saisie : Après vérification préparatoire, transcrit sur un équipement de saisie les informations contenues dans les documents de base.	II.
Opérateur informatique : Possède la connaissance du fonctionnement d'un ensemble informatique de petite configuration pour conduire et surveiller le système, déceler les	IV.

anomalies ou les pannes courantes.	
<p>Gestionnaire de fichier :</p> <p>Assure la tenue et la mise à jour de tous les fichiers. Possède la connaissance nécessaire des produits et de l'administration de l'entreprise.</p>	IV.
<p>Pupitreur :</p> <p>Possède la connaissance du fonctionnement d'un ensemble informatique de moyenne ou grosse configuration. Il effectue les lancements de travaux, ou de chaînes de travaux demandés par les utilisateurs. Il a été formé aux fonctions spécifiques du matériel utilisé.</p>	V.
<p>Programmeur :</p> <p>Rédige ou coordonne la rédaction des instructions relatives à des programmes d'ensemble. En contrôle l'exactitude ; est capable de déceler et corriger les erreurs de détail et d'organisation logique du programme.</p>	VI
<p>Employé hautement qualifié :</p> <p>Appelé, outre son travail personnel, à coordonner et contrôler le travail d'une petite équipe.</p>	IV

### Classement des emplois repères.

#### En vigueur étendu

NIVEAU :	LOGISTIQUE :	COMMERCIAL	ADMINISTRATIF :
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de magasinage.</li> <li>- employé de conditionnement.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de nettoyage.</li> <li>- gardien.</li> </ul>
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cariste.</li> <li>- préparateur.</li> <li>- emballeur-empaqueteur.</li> <li>- chauffeur-livreur.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de bureau.</li> <li>- opérateur de saisie.</li> </ul>
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>- préparateur-vendeur.</li> <li>- réceptionnaire-vérificateur.</li> <li>- assistant-approvisionneur.</li> <li>- chauffeur-livreur qualifié.</li> <li>- agent technique d'entretien ou de produit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- standardiste accueil.</li> <li>- preneur d'ordre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- employé des services administratifs ou commerciaux.</li> <li>- agent de comptabilité.</li> <li>- codifieur-chiffreur.</li> </ul>
IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- chauffeur-livreur avec action commerciale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assistant administratif ou commercial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- assistant administratif ou commercial.</li> </ul>

	- agent technique d'entretien ou de produit.	- vendeur.	- agent de comptabilité qualifié. - opérateur informatique. - gestionnaire de fichier. - employé hautement qualifié.
V	- approvisionneur. - magasinier principal. - agent technique d'entretien ou de produit.	- vendeur qualifié.	- comptable. - pupitreux.
VI	- agent technique d'entretien ou de produit.	- vendeur hautement qualifié. - assistant technique à la vente.	- secrétaire de direction. - programmeur.

### III. - Grille de salaires mensuels.

#### En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13 avril 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

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

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

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

La progression est fixée de la manière suivante :

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

Le salaire conventionnel de base se négocie :

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

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

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

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

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

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



#### IV. Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire).

##### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13 avril 2006 art. 3 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)

Les salariés du secteur alimentaire ayant au moins 1 an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération (GAR). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conventionnel conformément aux dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

Nota. - A titre transitoire, en raison des contraintes techniques et financières liées à la mise en place de la nouvelle classification, la majoration applicable en 1993 sera de 1 %.

## V. Mise en application.

### En vigueur étendu

#### A. - Dispositif.

La mise en oeuvre de l'accord sur la classification comporte :

- d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications dans les entreprises ;
- d'autre part, une période probatoire, plus longue, au cours de laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique, situé au niveau de la confédération.

Délai d'application.

A partir de la réception de l'accord (conventionnellement 15 jours après la signature), les employeurs doivent, dans un délai de 6 mois :

- présenter à chaque salarié, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel.

Les difficultés de classement d'un poste n'ayant pas trouvé de solution peuvent être portées par l'une ou l'autre partie devant le comité paritaire spécifique ;

- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu, le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

Les recours en instance à cette date devant ce comité ne modifient pas ce délai, mais il peut y avoir reclassement ultérieur avec effet rétroactif.

Le classement effectif est notifié à chaque salarié par une attestation écrite en conformité de laquelle le bulletin de salaire portera le niveau et l'échelon.

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre les anciens et les nouveaux emplois, ni entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification. Le reclassement ne peut entraîner diminution de la rémunération réelle.

Période probatoire.

Le but de la période probatoire est de permettre l'examen accéléré des difficultés d'application et l'étude des réaménagements qui pourraient être nécessaires pour une application de l'accord plus facile.

La période probatoire commence en même temps que le délai d'application. Sa durée est fixée à 9 mois, éventuellement prolongeable de 3 mois par le comité paritaire spécifique.

Comité paritaire spécifique.

Le comité paritaire spécifique est constitué de :

- deux membres (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés. Lorsque les organisations de salariés sont dédoublées par groupes de branches, le cas échéant, seule la fraction concernée par le sujet traité est considérée comme faisant partie de la commission.

- un nombre équivalent de membres titulaires et suppléants pour l'ensemble des organisations patronales.

La participation des délégués des organisations de salariés aux réunions du comité paritaire est régie par les mêmes dispositions que celles énoncées par l'article 8 des clauses générales de la convention collective.

Au rythme d'une réunion mensuelle permettant le groupement des dossiers, le comité paritaire spécifique donne son avis à la majorité des membres présents ou représentés. Le procès-verbal dressé et signé séance tenante est adressé aussitôt aux parties concernées.

Par ailleurs, le comité paritaire spécifique examine s'il y a lieu d'apporter certains aménagements aux termes de l'accord.

A l'issue de la période probatoire, il remet ses conclusions à la commission paritaire qui se réunit pour établir le texte de l'avenant à l'accord initial.

Postérieurement à la période probatoire.

Ultérieurement, les difficultés qui pourraient apparaître seraient présentées devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective (art. 7 des clauses générales).

La liste des emplois repères est réexaminée dans le cadre des révisions quinquennales des classifications et plus souvent si nécessaire.

#### B. - Date d'application.

Pour harmoniser les dates d'application de l'accord, compte tenu des délais de mise en place fixés ci-dessus et des diverses contraintes de temps, il est convenu que :

- la nouvelle classification prend effet à la date du 1er octobre 1992. Toutefois les entreprises qui ne pourraient en assurer pour cette date la mise en place disposent d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre 1992 ;

- pour le secteur non alimentaire, à la date du changement de système dans l'entreprise, les primes d'ancienneté sont intégrées dans le salaire réel pour leur montant à cette date, compte tenu s'il y a lieu de l'anticipation de 3 mois pour les changements de tranche prévus au titre IV ;

- pour le secteur alimentaire, la garantie annuelle de rémunération s'applique au 1er janvier 1993, au taux réduit de 1 % pour 1993 ;

- la période probatoire visée au titre V commence le 1er juillet 1992.

## AVENANT I : CADRES

### Bénéficiaires

#### Article 1er En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

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

### Engagement définitif

#### Article 2 En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

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

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

### Durée du travail

#### Article 3 En vigueur étendu

*Modifié par accord du 14 décembre 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-11 étendu par arrêté du 31 juillet 2002 JORF 10 août 2002 à l'exception des secteurs du commerce de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations et distribution industrielle.*

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

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

### Indemnité de licenciement

#### Article 4 En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

- a) Cadre ayant de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :
  - 1/10 de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des 3 derniers mois ;
- b) (1) cadre ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :
  - 3/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;

- 4/10 de mois par année de présence dans la tranche de 10 à 19 ans inclus ;

- 5/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 20 ans,

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

Lorsque le cadre congédié est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

- 15 % entre 50 et 55 ans ;

- 20 % à partir de 55 révolus.

*(1) Étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 4 février 1995, art. 1er).*

## Départ en retraite

### Article 5

En vigueur étendu

*Modifié par avenant du 10 février 1988 étendu par arrêté du 20 juin 1988 JORF 30 juin 1988.*

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

- en cas de mise à la retraite, le délai de prévenance est porté à 6 mois ;

- l'allocation de départ en retraite est calculée comme suit :

- 2/20 de mois par année de présence de 2 à 9 ans inclus de présence ;

- 3/20 de mois par année de présence de 10 à 19 ans inclus de présence ;

- 4/20 de mois par année de présence à partir de 20 ans de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

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

## Maladie

### Article 6

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

Au-delà, les cadres recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de la sécurité sociale et des régimes complémentaires qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le maintien total de ses appointements mensuels, dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des 3 derniers mois (1) :

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

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

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

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

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

*(1) Étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé.) (arrêté du 4 février 1985).*

## Classification des cadres

En vigueur étendu

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

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

NIVEAU VII :	<p>Ce niveau est réservé aux cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long, n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle. Leur séjour à ce niveau doit être considéré comme une période d'adaptation ou de formation complémentaire ne pouvant excéder 3 ans.</p> <p>Le seuil d'accueil des promotions de la filière des employés techniciens ou de celle des agents de maîtrise est situé au niveau VIII.</p>
Echelon 1	Echelon de base.
Echelon 2	Au terme de 1 an.
Echelon 3	Au terme de 2 ans.

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

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

NIVEAU X	<p>Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise. Coordonne l'activité de plusieurs responsables qui disposent d'une large délégation entre lesquels il est amené à faire des arbitrages en fonction de la politique générale de l'entreprise dont il assume l'application.</p>
Echelon 1	Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci.

	Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.
Echelon 2	Directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social.

## AVENANT II : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES, SECTEUR ALIMENTAIRE

### Classification des techniciens et agents de maîtrise

#### Bénéficiaires.

#### Article 1 En vigueur étendu

##### a) Agents de maîtrise.

Leur responsabilité implique :

Animation :

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

Organisation :

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

##### b) Techniciens.

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

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

#### Classification.

#### Article 2 En vigueur étendu

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

Echelon 2	Technicien supérieur confirmé (1).	Agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes).
Echelon 3	Technicien supérieur confirmé (2) qui coordonne le travail d'une équipe de 5 personnes au plus.	Agent de maîtrise (1) confirmé (équipe de plus de 5 personnes).

### Durée du travail

#### Article 3 En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

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

### Indemnité de licenciement (1).

#### Article 4 En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise licencié dans les conditions ci-après :

- a) Agent de maîtrise ayant de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 1/10 de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des 3 derniers mois ;
- b) Agent de maîtrise ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :
  - 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;
  - 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,
 sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

Lorsque l'agent de maîtrise, licencié par suite de fusion, concentration ou réduction d'emploi résultant de la modernisation, est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité fixée au paragraphe b ci-dessus est majorée de 20 %.

### Départ en retraite

#### Article 5 En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens ou assimilés.

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

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

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

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

### Maladie

#### Article 6 En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens ou assimilés. Au-delà de 3 ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du 11<sup>e</sup> jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des 3 derniers mois dans les conditions suivantes :

- de 3 à 4 ans inclus de présence : 2 mois en cas de maladie et 2 mois et demi en cas d'accident du travail ;
- de 5 à 9 ans inclus de présence : 2 mois et demi en cas de maladie et 3 mois en cas d'accident du travail ;

- de 10 à 19 ans inclus de présence : 3 mois en cas de maladie et 4 mois en cas d'accident du travail ;

- à partir de 20 ans de présence : 4 mois en cas de maladie et 6 mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence de 10 jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

## AVENANT II : AGENTS DE MAITRISE, TECHNICIENS ET ASSIMILES, SECTEUR NON ALIMENTAIRE

### PREAMBULE

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

1. La création de cette catégorie ne pourra, par les contrats en cours, entraîner une diminution des avantages individuels antérieurement acquis. En ce qui concerne l'affiliation à une caisse de retraite des cadres, aucune modification aux situations existantes ne sera apportée sauf une demande écrite de l'intéressé.

2. Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

### Bénéficiaires

#### Article 1

En vigueur étendu

a) Agents de maîtrise.

Leur responsabilité implique :

Animation :

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

Organisation :

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

b) Techniciens.

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

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

### Classification

#### Article 2

En vigueur étendu

	TECHNICIEN.	AGENT DE MAITRISE
NIVEAU : V.		
Echelon 1 :	Technicien.	
Echelon 2 :	Technicien confirmé (1).	
Echelon 3 :		



	Technicien confirmé qui coordonne (2) le travail d'une équipe de 5 personnes au plus.	
NIVEAU : VI.		
Echelon 1	Technicien supérieur.	
Echelon 2	Technicien supérieur confirmé (1).	Agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes).
Echelon 3	Technicien supérieur confirmé (2) qui coordonne le travail d'une équipe de 5 personnes au plus.	Agent de maîtrise (1) confirmé (équipe de plus de 5 personnes).

### Durée du travail

#### Article 3 En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

### Indemnité de licenciement (1).

#### Article 4 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise licencié dans les conditions ci-après :

a) Agent de maîtrise ayant de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 1/10 de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des 3 derniers mois ;

b) Agent de maîtrise ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

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

- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

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

Lorsque l'agent de maîtrise, licencié par suite de fusion, concentration ou réduction d'emploi résultant de la modernisation, est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité fixée au paragraphe b ci-dessus est majorée de 20 %.

### Départ en retraite

#### Article 5 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10 février 1988 étendu par arrêté du 20 juin 1988 JORF 30 juin 1988.

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens ou assimilés.

Le délai de prévoyance est de 3 mois.

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

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

- agent de maîtrise ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois. L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée de l'agent de maîtrise dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

#### Modalités de retraite

Les agents de maîtrise des secteurs non alimentaires seront affiliés à un régime de retraite prévoyant une cotisation globale de 8 % (1) sur leurs salaires effectifs. Le financement en sera réparti entre l'employeur et le salarié sur la base de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

(1) Taux exclu de l'extension (arrêté du 15 juin 1972, art. 1er).

## **Maladie (1)**

### **Article 6**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

Les dispositions de l'article 53 s'appliqueront aux agents de maîtrise, techniciens ou assimilés. Au-delà de 3 ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du 1<sup>er</sup> jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des 3 derniers mois dans les conditions suivantes :

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

Le délai de carence de 10 jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

## **AVENANT III : REPRESENTANTS**

En vigueur étendu

*Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.*

La présente convention collective s'applique aux voyageurs, représentants et placiers qui ne bénéficient pas du statut professionnel prévu aux articles 29 k et suivants du livre Ier du code du travail (1).

Pour les autres, seuls s'appliquent les articles 6 à 32 de ladite convention. Leur situation et leurs obligations professionnelles sont définies par leur statut fixé par la loi du 18 juillet 1937, modifiée par la loi du 7 mars 1957 (art. 29 k et suivants du livre Ier du code du travail (1) et par leur contrat de travail avec l'entreprise qui les emploie.

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

## **ANNEXE IV PERSONNEL DE LIVRAISON ET DE VENTE, SECTEUR ALIMENTAIRE PERISSABLE Accord du 10 octobre 1984**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

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

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

### **Période d'essai**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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

Pendant le premier mois, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnités. Pendant le second mois, les parties se préviendront au moins 5 jours à l'avance. La durée de la période d'essai applicable aux personnels, dont la fonction est exclusivement la conduite d'un véhicule et la livraison, est de 1 mois non renouvelable.

## Choix d'un système de rémunération

### Article 3 En vigueur étendu

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

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

## Durée du travail

### Article 4 En vigueur étendu

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

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

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

Le nombre de ces heures de prolongation sera ramené à :

- 4 heures au 1er juillet 1985 ;

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

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

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

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 22 mars 1985, art. 1er).

## Responsabilité des personnels de vente et de livraison

### Article 5 En vigueur étendu

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

En cas de contrôle subi au cours de leur tournée, les personnels concernés par le présent avenant doivent informer, dès leur retour sera considérée comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire pour l'entreprise un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

## Visite médicale

### Article 6 En vigueur étendu

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

## Suspension du permis de conduire

### Article 7 En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Garanties**

### **Article 8** En vigueur étendu

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

## **Retraite, produits surgelés, congelés Accord du 24 juin 1987**

Syndicat national des négociants en produits surgelés,  
congelés et en glaces (SYNDIGEL).

La fédération des services CFDT ;

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

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

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

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

## **Régime de retraite complémentaire dans le commerce de gros et de détail des produits congelés et surgelés**

### **Entreprises nouvelles**

#### **Article 1** En vigueur non étendu

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

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

Ces activités ayant connu un développement postérieur à la signature des accords de généralisation de la retraite et ne pouvant donc être considérés comme ayant été alors valablement représentées. Par conséquent, les organisations signataires décident que les entreprises qui se créeront à compter de la date de signature du présent accord devront adhérer à l'Institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (ISICA), 21, rue d'Artois, 75380 PARIS CEDEX 08, caisse professionnelle de l'alimentation.

Catégories de personnel bénéficiaires

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

Taux et assiette de la cotisation

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

Modalités de versement

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

## Recommandation aux entreprises créées antérieurement à l'accord

### Article 2

#### En vigueur non étendu

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

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

## Formation professionnelle Accord du 6 février 1985

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

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

Le syndicat général des commerces et industries du caoutchouc et des plastiques (pour la branche plastique) ;

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

La fédération française du cycle et motocycle ;

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

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

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles ;

La chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;

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

La fédération des négociants techniques (FENETEC) ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;

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

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

La fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ;

La chambre syndicale nationale des grossistes en jouets et bimboloterie ;

La fédération nationale des négociants en matériaux de construction ;

La fédération nationale des syndicats de droguistes en gros ;

La fédération nationale des syndicats de négociants en papiers peints et revêtements muraux ;

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

La fédération des services CFDT ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

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

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

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

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

La fédération alimentaire CGT-FO.

**Préambule**  
En vigueur étendu

Conscientes du rôle déterminant que les partenaires sociaux ont joué dans le développement de la formation professionnelle continue à tous les niveaux et constatant que la loi du 24 février 1984 prévoit l'ouverture d'une nouvelle concertation devant aboutir à la conclusion d'accords de branche, les parties signataires sont convenues, en ce qui concerne les entreprises du commerce de gros, du présent accord dont la conclusion repose sur leur commune adhésion à des principes qu'elles rappellent ci-dessous :

1° La fonction commerciale est une fonction essentielle du système économique : il ne suffit pas de produire, encore faut-il vendre en tenant compte des attentes de ceux qui doivent acheter les produits. Cette qualité de service ne peut être rendue que dans la mesure où le client rencontre un personnel qualifié ;

2° La qualification de tous les salariés à tous les niveaux est un facteur indispensable pour que les entreprises soient performantes. Elle permet également aux salariés d'accéder à un travail plus motivant qui les amène à une responsabilité plus grande. Il appartient donc aux plans de formation de répondre à la fois aux besoins des entreprises et à ceux du personnel ;

3° Les questions relatives à la formation professionnelle sont à rapprocher des différentes évolutions de l'emploi. L'avenir avec l'introduction des nouvelles technologies est à prendre en considération autant que le présent. Dans ce domaine, une étude paraît indispensable, notamment pour mieux cerner les axes prioritaires à dégager en matière de formation. Le problème de l'insertion des jeunes nécessite une attention particulière ;

4° En outre, il est souhaitable que les aspirations des salariés soucieux d'une formation plus personnelle ou hors du champ professionnel de l'entreprise soient prises en compte ;

5° Enfin, bien que le commerce de gros présente une certaine unicité sur le plan des formations à définir, il faut également tenir compte des spécificités de branches professionnelles et des entreprises et de leur situation géographique (Paris, province, etc.). Ainsi, il sera recherché une complémentarité entre ces divers niveaux d'actions.

Un effort sera fait pour organiser des stages au plan local permettant la participation des salariés (spécialement des femmes) qui ont des difficultés pour se déplacer.

**Nature et ordre de priorité des actions de formation**

**Article 1**  
En vigueur étendu

Comme rappelé dans le préambule, il faut éviter la coupure artificielle entre formation et emplois.

Le caractère essentiellement mouvant de l'économie, des emplois et de la société contemporaine exige de chacun un effort permanent d'adaptation. Dès lors, les plans de formation devront, pour élargir le champ de connaissances des salariés, considérer les compléments aux actions de formation qui seraient trop spécialisées ou délimitées.

Une étude sera confiée au comité paritaire de perfectionnement et de promotion de la formation de l'ADFORECO dans le cadre de missions définies pour cet organisme à l'article 3. Cette étude pourrait porter sur les points suivants :

- l'évolution des fonctions ;
- les emplois concernés par les nouvelles technologies à court et moyen terme ;
- la nature et le contenu des formations proposées à ce jour ;
- l'adaptation de ces formations aux attentes des responsables d'entreprises et des salariés ;
- les catégories ayant suivi des formations ;
- le type d'organisation de formation susceptible de répondre à ces attentes ;
- les attentes des responsables d'entreprises et des salariés.

L'étude déboucherait sur une plaquette ou si possible un montage audiovisuel qui servirait de sensibilisation à la formation et serait distribuée dans les entreprises du commerce de gros.

En attendant de mieux cerner les besoins au regard de l'étude ci-dessus, il convient de fixer des thèmes de formation qui nous semblent, dès aujourd'hui, être essentiels :

1° L'expression et les techniques de vente (relation avec le client, acte de vente, présentation de la marchandise, etc.) : stages permettant aux salariés d'être plus à l'aise, de mieux s'exprimer ;

2° L'informatique qui touche plusieurs postes de travail à la vente, dans les entrepôts et dans les bureaux : stages permettant à un maximum de salariés un premier contact avec les technologies nouvelles, de manière qu'ils n'en aient pas peur mais au contraire voient leur arrivée de manière positive ;

3° La gestion des stocks et le processus de commande ;

4° La formation initiale permettant d'accéder à une autre formation plus qualifiante, beaucoup de salariés sont restés sur une impression d'échec scolaire, il faut trouver des stages et des intervenants adaptés à ces salariés manuels ;

5° L'organisation du travail ;

6° La communication.

En outre, le présent accord recommande :

- les actions pour améliorer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- les actions visant à aider les reconversions des personnes susceptibles d'être licenciées pour motif économique.

L'article L. 900-2 du code du travail fixe les types d'actions de formation entrant dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle.

### **Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation.**

#### **Article 2** En vigueur étendu

S'il n'est pas envisagé une promotion systématique des salariés ayant reçu une formation plus qualifiante, cela ne signifie pas désengagement de l'employeur en la matière.

De plus, nous sommes conscients que l'évolution des qualifications ne passe pas uniquement par une formation professionnelle, elle est également liée à une réorganisation des tâches.

Aussi, nous retenons pour l'instant, comme un axe de priorité, les cas des salariés qui, du fait d'une action de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles requises pour leur tâche principale et sont à même de remplir plusieurs fonctions de façon complète : c'est considérer la polyvalence comme étant une compétence supplémentaire.

A l'effet de permettre aux salariés de mieux faire valoir, le cas échéant, les formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, il sera délivré, pour tout stage suivi avec assiduité, une attestation de fin de stage. L'attestation précise l'intitulé du stage, sa durée et ses objectifs en termes d'aptitudes.

### **Moyens reconnus aux instances de représentation de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.**

#### **Article 3** En vigueur étendu 3.1. Au niveau de la branche

Le conseil de perfectionnement de l'ADFORECO est institué en comité paritaire de perfectionnement et de promotion de la formation dans les commerces de gros.

Ses missions et son fonctionnement sont définis comme suit :

- a) Le comité a pour première mission l'étude prospective des besoins de formation dans les commerces de gros et la promotion des actions définies dans le cadre de l'accord ;
- b) Il décide de toutes les orientations de formation de l'ADFORECO et choisit les programmes en vue de :
  - l'adaptation constante des entreprises aux conditions changeantes du marché et de la technologie et donc la défense et la promotion de l'emploi dans la profession ;
  - l'épanouissement personnel des salariés ;
  - le développement des chances de promotion ;
  - l'amélioration des possibilités de reclassement dans une autre entreprise ;
- c) Le comité se prononce sur le contenu de tous les stages de longue durée organisés au profit des salariés des entreprises ou des jeunes demandeurs d'emploi ;
- d) Le comité gère les fonds mis en réciprocité collective conformément à la loi. Il décide des priorités de formation à assurer et choisit les méthodes appropriées ;
- e) Les actions de formation en alternance conduites à l'initiative des entreprises conformément à la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue qui ont pour objectifs soit une initiation à la vie professionnelle, soit l'acquisition d'une qualification, soit l'adaptation à un emploi et qui sont financées par les fonds défiscalisés (0,1 % et 0,2 % sur la participation des employeurs à la taxe d'apprentissage, d'une part, et à la formation professionnelle, d'autre part) sont gérées paritairement dans les mêmes conditions qu'au paragraphe d ;
- f) Le conseil d'administration de l'ADFORECO informe chaque année le comité de l'activité de l'association du nombre des entreprises ayant versé leur fonds de formation, de la définition et du contenu pédagogique des stages, ainsi que des résultats globaux de l'association. (L'article 11 bis des statuts de l'ADFORECO sera mis en conformité avec le présent texte).

#### 3.2. Au niveau des entreprises

Le présent accord reterait lettre morte s'il n'était pas suffisamment incitatif sur le terrain. Dans la délibération annuelle sur la formation et sa préparation, les instances représentatives du personnel auront à examiner la conciliation des demandes des salariés et des besoins des entreprises ainsi que les moyens mis en oeuvre pour les satisfaire. Les besoins des salariés devront pouvoir s'exprimer dans le cadre d'une procédure de recueil (une réunion d'expression annuelle, par exemple). Les besoins des entreprises, sans méconnaître la spécificité de chacune, devront s'inscrire dans les priorités définies par la branche. Il sera fait appel aux organismes de formation locaux ou nationaux les mieux à même d'y répondre. L'accord entre la direction et les représentants du personnel est un objectif qui doit

être recherché dans l'esprit du présent texte. Au cas où la préparation du plan de formation ne pourrait réellement s'inscrire dans le cadre du crédit d'heures de délégation mensuel des représentants du personnel, des facilités pourront être apportées notamment par référence au total annuel de ces crédits.

### **Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à apporter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

D'une façon générale, les employeurs devront être attentifs aux difficultés psychologiques rencontrées par de nouveaux embauchés dans leur premier emploi. Des procédures d'accueil appropriées (visites, livret, formation spécifique récente) seront instaurées. L'approche devra être concrète et couvrir, dans la mesure du possible, les principales caractéristiques de l'établissement ou du service.

Des programmes types comportant passage par divers postes ou tâches seront élaborés.

Pendant la période de début de carrière, il sera donné une information sur les droits particuliers à congé-formation intéressant des jeunes, ainsi qu'un aperçu sur les ouvertures que la formation professionnelle continue permet aux jeunes d'envisager.

Dans le cadre de formations en alternance, selon l'un ou l'autre des trois contrats prévus par l'accord du 26 octobre 1983, les jeunes accueillis seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, dénommé tuteur. Le tuteur, tout en continuant d'exercer son contrat dans l'entreprise, aura pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de la formation en alternance.

Le comité d'entreprise ou sa commission de formation - ou, à défaut du comité, les délégués du personnel - seront associés à la définition du programme de formation et d'accueil, ainsi qu'à l'évaluation des résultats, dans le but notamment d'améliorer le processus pour les futurs contrats d'insertion.

### **Durée, conditions d'application de l'accord, périodicité des négociations ultérieures.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en relation avec la législation en vigueur concernant la formation professionnelle continue et la formation en alternance, notamment par référence aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

Sous réserve du maintien en l'état de cette législation, sa durée est fixée à deux ans, période au terme de laquelle les parties signataires se réservent le droit d'y apporter toutes améliorations en fonction, notamment, des résultats prévues à l'article 1er.

En cas de modification ou d'abrogation de la législation susvisée, les clauses du présent accord qui lui sont liées cesseraient de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

### **Avenant particulier fleurs coupées, plantes vertes et fleuries Avenant du 14 mars 1988**

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

Fédération des services CFDT,

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

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

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

Fédération des employés et cadres CGT-FO,

Fédération de l'alimentation CGT-FO,

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

#### **Article 1** En vigueur étendu

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



**Article 2**  
En vigueur étendu

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

## **Avenant particulier produits surgelés, congelés et glaces** S Avenant particulier du 5 juillet 1993

Syndigel (fédération européenne du commerce et de la distribution des produits surgelés et des glaces),

Fédération des services CFDT,

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

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

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

Fédération de l'alimentation FGTA - FO.

### **Champ d'application.**

**Article 1**  
En vigueur étendu

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

### **Travail au froid des femmes enceintes.**

**Article 2**  
En vigueur étendu

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

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

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

### **Vêtements de protection.**

**Article 3**  
En vigueur étendu

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

### **Organisation du travail au froid.**

**Article 4**  
En vigueur étendu

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

## **Garantie de salaire conventionnel complémentaire.**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La rémunération brute globale mensuelle actuellement comparée au salaire conventionnel doit être, pour les salariés dont l'activité principale s'exerce en atmosphère à température négative, au minimum égale au salaire conventionnel de l'intéressé, majoré d'une somme équivalente à 4 % du salaire conventionnel du niveau I, échelon 1.

## **Période d'essai.**

### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

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

L'accord doit être constaté par écrit.

Pendant la première période, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment.

Pendant la seconde période, les deux parties doivent respecter un délai de prévenance de :

- 1 semaine pour les employés et ouvriers ;
- 2 semaines pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- 1 mois pour les cadres.

## **Travail du dimanche.**

### **Article 7**

En vigueur étendu

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

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

## **Application.**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace les avenants particuliers :

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

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

## **Demande d'extension.**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Les signataires demanderont l'extension du présent avenant.

**Objectifs de la formation professionnelle et adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros Accord de branche cadre du 16 décembre 1994**

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complétés par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'Intergros ;

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

*L'accord du 16 décembre 1994 est étendu à l'exclusion des secteurs suivants : - Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ; - Approvisionnement en gros des bureaux de tabacs ; - Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation, (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).*

## **Adhésion à Intergros**

### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international dénommé " Intergros ".

*L'accord du 16 décembre 1994 est étendu à l'exclusion des secteurs suivants : - Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ; - Approvisionnement en gros des bureaux de tabacs ; - Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).*

## **Champ d'application**

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros ont qualité de membres associés d'Intergros.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en terme d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros et importations de fruits, de légumes et de fleurs à l'exception des opérations portant sur le houblon, les légumes secs et les pommes de terre ainsi que des activités d'expédition et d'exportation de fruits et légumes frais ... CODE APE : 5703

Commerce de gros de beurres, ?ufs et fromages à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel ... CODE APE : 5705

Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux ... CODE APE : 5706

Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau ... CODE APE : 5811

Commerce de gros de matériel électrique et électronique ... CODE APE : 5804

Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie ... CODE APE : 5910

*Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté (1) ... CODE APE : 5808*

*Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres (1) ... CODE APE : 5908*

Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile ... CODE APE : 5801

Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramique et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flaconnage, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie ... CODE APE : 5810

Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles ... CODE APE : 5802

*Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (SEITA), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants ... CODE APE : 5811-3*

Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures ... CODE APE : 5806

Commerce de gros et d'importation des produits et demi-produits en matière plastique :

Articles d'hygiène et ménagers en plastique ... CODE APE : 5809 partiel

Commerce de gros de produits divers en plastique non repris ailleurs ... CODE APE : 5812 partiel

Matières plastiques et demi-produits plastiques ... CODE APE : 5906 partiel

Matériaux de construction plastiques ... CODE APE : 5908 partiel

Articles techniques en matières plastiques ... CODE APE : 5910 partiel

Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien ... CODE APE : 5809

Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitre et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie ... CODE APE : 5809

Commerce et diffusion de la carte postale ... CODE APE : 5811, 5812 et divers

Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées. A savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés. Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature APE ... CODE APE : Sans

*(1) Secteur exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).*

### **Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés**

#### **Article 3**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1er janvier 2004, réparti à hauteur :

- de 0,15 % versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- de 0,25 % versé à la section " Plan de formation " de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,55 % de la masse salariale brute à compter du 1er janvier 2005, réparti à hauteur :

- de 0,15 % versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- de 0,40 % versé à la section " Plan de formation " de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est à fixé 32 Euros par entreprise.

*Arrêté du 11 juillet 2005 :Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.*

### **Contribution obligatoire des entreprises employant 10 salariés et plus au titre de la professionnalisation**

#### **Article 4**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

*Arrêté du 11 juillet 2005 :Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.*

### **Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés**

#### **Article 5**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 1996 BO conventions collectives 97-2, \*étendu avec exclusions par arrêté du 14 février 1997 JORF 27 février 1997\*.*

1. Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. Les entreprises de cinquante salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à Intergros les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en formation externe dans le cadre de conventions de formation soit en formation interne.

3. Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à Intergros (selon l'alinéa 1, ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise qui ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal à 50 % de l'insuffisance de financement ainsi constatée sera effectué à Intergros avant le 1er mars de l'année suivante. Les dispositions prévues au présent alinéa s'appliquent à toutes les entreprises employant dix salariés ou plus relevant du présent accord. (1)

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 14 février 1997, art. 1er).

## De la mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

### Article 5 bis

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 1996 BO conventions collectives 97-2, étendu par arrêté du 14 février 1997 JORF 27 février 1997.

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

## La professionnalisation

### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 9 mars 2006 art. 1er BO conventions collectives 2006-19 étendu par arrêté du 1er décembre 2006 JORF 17 décembre 2006.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

#### Article 6.1

##### Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP reconnu dans la classification de la convention collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

##### 6.1.1. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

##### 6.1.2. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale -, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale -, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

##### 6.1.3. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,

- à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus,

dès lors que les bénéficiaires sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

## Article 6.2

### La période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

#### 6.2.1. Publics

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ou le groupe qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail ;

- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise.

#### 6.2.2. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un CQP reconnu dans la classification de la CCN des commerces de gros ;

- ou d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

- ou d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des commerces de gros ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros.

*Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2006, art. 1<sup>er</sup>).*

## Du développement de l'apprentissage

### Article 7 En vigueur étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

*A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise) (1).*

*Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'Intergreros (1).*

*Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à Intergreros, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) (1).*

*Les fonds collectés par Intergreros, et qui ne sont pas préaffectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'Intergreros, en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis (1).*

Dans cette perspective, chaque CFA qui demandera à bénéficier de dotations présentera aux instances compétentes d'Intergreros des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

*(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1<sup>er</sup>).*

## Du certificat de qualification professionnelle (CQP)

### Article 7 bis

#### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 1 du 16 décembre 1996 BO conventions collectives 97-2, étendu par arrêté du 14 février 1997 JORF 27 février 1997.*

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers du commerce de gros, elles font l'objet de validations par Intergros, sur proposition des sections professionnelles paritaires concernées.

Un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) est alors délivré par la section professionnelle paritaire concernée d'Intergros puis, après validation par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) concernée, est mis en oeuvre par ladite section professionnelle paritaire (S.P.P.).

A l'issue des deux mois suivant le dépôt du dossier à la C.P.N.E.F.P. et sans décision de sa part, la mise en oeuvre du certificat de qualification par la section professionnelle paritaire est acquise tacitement.

### Article 8

#### En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les 6 mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévus aux articles 3 à 7 du présent accord.

*Arrêté du 21 octobre 1995 art. 1 : L'accord du 16 décembre 1994 est étendu à l'exclusion des secteurs suivants :- Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté :- Approvisionnement en gros des bureaux de tabacs :- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation.*

## Tutorat

### Article 9

#### En vigueur étendu

*Modifié par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

*Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 11 juillet 2005, art. 1er.)*

## Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises

### Article 10

#### En vigueur étendu

*Créé par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

#### 10.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce de gros, commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

#### 10.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires. Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse " statistique " de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers " prioritaires ".

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

#### 10.3. Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront fixées ultérieurement dans le cadre de l'OPCA Intergros.

*Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 11 juillet 2005, art. 1er.)*

## Négociation-priorités de la formation

### Article 11

#### En vigueur étendu

*Crée par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 3 ans.

Ces négociations pourront porter notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Comme rappelé par l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. Il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et la promotion sociale ;

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF ;
- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle, notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle, notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.*

## Droit individuel à la formation (DIF)

### Article 12

#### En vigueur étendu

*Crée par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

#### 12.1. Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et sera arrondie à l'heure supérieure.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

#### 12.2. Modalités de mise en oeuvre

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté au 6 mai 2004 bénéficiera, au 31 décembre 2004, de 14 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1er janvier 2005.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paie du trimestre concerné.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Un bilan sera établi par période de 3 ans dans le cadre du rapport de branche.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc. Les premier et deuxième alinéas de l'article 12.2 (Modalités de mise en oeuvre du droit individuel à la formation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de*



*l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.*

## **Engagement de négociation**

### **Article 13**

**En vigueur étendu**

*Crée par Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ultérieurement sur :

- le passeport formation ;
- le bilan de compétences ;
- l'entretien professionnel ;
- la validation des acquis de l'expérience.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.*

## **Force obligatoire de l'avenant**

### **Article 14**

**En vigueur étendu**

*Crée par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.*

## **Entrée en vigueur de l'avenant**

### **Article 15**

**En vigueur étendu**

*Crée par Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 octobre 2004.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.*

## **Création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international Accord collectif du 14 décembre 1994**

CGI

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC ;

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

Fédération des employés et cadres CGT - FO ;

Fédération de l'alimentation FGTA - FO.

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services par lettre du 14 septembre 1995 (BO conventions collectives 95-40).

CGC Agroalimentaire par lettre du 27 septembre 1995 (BO conventions collectives 95-41).

## Dénomination et champ d'intervention.

### Article 1

En vigueur non étendu

Il est créé un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international.

Son champ d'intervention est national.

Il prend le nom d'Intergros.

### Objet.

### Article 2

En vigueur non étendu

Intergros a pour objet l'étude et la mise en oeuvre de tous les moyens propres à :

- assurer la promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises relevant de son champ de compétence et de leurs salariés ; exercer en conséquence auprès d'elle une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques susceptibles de les aider à élaborer leur plan de formation ;
- coordonner et développer tous les moyens de formation professionnelle capables de satisfaire les besoins des branches professionnelles relevant de son champ d'application ; percevoir et gérer en conséquence l'ensemble des contributions financières des entreprises destinées à cet usage ;
- déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches professionnelles ;
- veiller en permanence à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soient conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- plus généralement, financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de formation professionnelle et la législation en vigueur.

## Forme juridique et gestion.

### Article 3

En vigueur non étendu

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce international est confiée à une association dénommée Intergros, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord. Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Sans préjudice des sections financières créées par référence aux obligations légales de gestion distincte dans les domaines d'intervention définis par l'agrément de l'Etat, des sections professionnelles paritaires de gestion et de développement de la formation seront constituées par le conseil d'administration d'Intergros sous réserve de leur capacité de mise en oeuvre opérationnelle afin de faciliter sa gestion sectorielle. Le champ d'intervention des sections professionnelles paritaires est national.

## Domiciliation.

### Article 4

En vigueur non étendu

Intergros est domicilié au siège social de l'association chargée de sa gestion.

## Durée.

### Article 5

En vigueur non étendu

La durée d'Intergros est illimitée, sauf démission de la totalité des membres actifs représentant soit les organisations professionnelles, soit les organisations syndicales de salariés, ou dénonciation du présent accord par les parties signataires. Dans les deux cas, les conditions de délai et de préavis sont celles prévues à l'article 7 ci-après.

## Composition.

### Article 6

En vigueur non étendu

Intergros est composé de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs : sont les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui viendraient ultérieurement à y adhérer. L'adhésion ultérieure d'une organisation est soumise à l'acceptation de la majorité des organisations fondatrices. Cette règle ne

s'applique pas aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national.

Les membres associés : sont, à titre obligatoire, les entreprises relevant d'une organisation professionnelle membre actif d'Intergros, à titre volontaire les entreprises exerçant une activité de commerce de gros ou de commerce international, ainsi que les organismes, associations et autres structures assujetties à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, qui ont un lien juridique avec une entreprise associée.

### **Démission.**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

La qualité de membre actif d'une organisation se perd par démission de celle-ci. Elle ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile avec préavis de 6 mois et au plus tôt au cours de la seconde année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation professionnelle ou syndicale en cause.

### **Ressources d'Intergros.**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Les ressources d'Intergros sont constituées par :

- les versements des employeurs au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, effectués en application des dispositions au titre V du livre IX du code du travail ;
- les contributions financières de l'Etat, notamment au titre du capital de temps de formation, des collectivités locales, de l'AGEFAL ;
- les produits financiers de placement ;
- les emprunts ;
- les dons et legs et, d'une façon générale, de toute ressource entrant dans le cadre juridique régissant les organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

### **Gestion sectorielle.**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

La politique de gestion des fonds, les actions de formation et les études à entreprendre pour développer la formation sont définies, pour chaque branche considérée, dans le cadre des sections professionnelles paritaires prévues à l'article 3 ci-dessus.

Déduction faite de la part qui correspond aux études et frais de fonctionnement d'Intergros, décidés annuellement par son conseil d'administration, les sommes collectées sont, par délégation permanente, versées et gérées dans chacune des sections professionnelles paritaires. Elles sont utilisées conformément aux dispositions contenues dans les accords de branche et selon les orientations définies paritairement par la section professionnelle et validées par le conseil d'administration d'Intergros.

Toutefois, les sommes qui sont encore disponibles dans les sections sont mutualisées avant le 15 novembre de chaque année au niveau d'Intergros et utilisées toutes sections confondues selon les directives de son conseil d'administration.

### **Date d'effet.**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 1995.

### **Aménagement à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 sur la cessation d'activité de salarié d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de cotisation au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros Accord du 13 juin 1996**

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, " La Ribère ", route de Mirande, BP 48, 32002 Auch ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le groupement des importateurs et grossistes de cycles, section grossistes, 77 à 81, rue J-J-Rousseau, 92150 Suresnes ;

La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Centra 356, 94596 Rungis ;

La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Centra 402, 94616 Rungis Cedex ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon, BP 461, 83055 Toulon Cedex ;

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris.

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75010 Paris ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

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

La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Regnault, 93500 Pantin ;

La fédération des employés et cadres CGT - FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) Force ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris.

### **Préambule** En vigueur étendu

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective nationale des commerces de gros souhaitant faciliter l'application de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 conviennent d'un accord particulier l'aménageant comme suit :

### **Accord de l'employeur.**

#### **Article 1** En vigueur étendu

La demande du salarié âgé d'au moins 58 ans souhaitant bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et remplissant les conditions de départ précisées par l'article 2 dudit accord et complétées par l'article 2 du présent accord ne pourra pas être refusée par l'employeur.

*L'article 1er est étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).*

### **Bénéficiaire.**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord les salariés remplissant les conditions de l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et âgés d'au moins 58 ans :

- dès le 1er juillet 1996, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1938 ;

- dès le 1er janvier 1997, pour ceux nés au cours du premier semestre 1939 ;

- dès le 1er juillet 1997, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1939.

*Les deuxième et troisième tirets de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).*

### **Conditions de mise en oeuvre de la cessation d'activité.**

#### **Article 3**

##### **En vigueur étendu**

Un délai de prévenance supplémentaire de 3 mois est mis à la charge du salarié souhaitant cesser son activité de façon anticipée.

Ce délai supplémentaire de 3 mois précède le délai prévu dans l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 portant au total le délai maximum de rupture du contrat à 6 mois.

Le salarié doit présenter sa demande écrite de cessation d'activité (par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en mains propres) à son employeur, accompagnée de son dossier de demande d'allocations et des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 2 de l'accord du 6 septembre 1995 et de l'article 2 du présent accord.

Cette demande doit être présentée au plus tard 6 mois avant la date à laquelle l'intéressé souhaite cesser son activité.

L'employeur doit accuser réception par écrit, au plus tard 2 mois avant la date de départ du salarié, du dépôt de cette demande et mentionner dans cet accusé de réception la date de cessation d'activité du salarié, en accord avec ce dernier.

L'employeur doit engager les procédures auprès des Assedic dans le respect des délais fixés dans l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995. Il doit compléter le dossier de demande d'allocations et le retourner aux Assedic dont relève son établissement ou son entreprise.

*Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).*

### **Conditions en cas de pluralité de départs.**

#### **Article 4**

##### **En vigueur étendu**

En cas de pluralité de départs anticipés en retraite de salariés d'au moins 58 ans, dans une entreprise de moins de 10 salariés ou dans un établissement de moins de 20 salariés, l'employeur peut décider d'un étalement de ces départs pour autant que les embauches faites en contrepartie aient lieu, suivant le cas, dans la même entreprise (moins de 10 salariés) ou dans le même établissement (moins de 20 salariés).

L'étalement entre ces départs est fixé au maximum :

- à 2 mois, pour les niveaux I à IV de la classification d'emplois de la convention collective nationale n° 3044 (1re catégorie) ;
- à 3 mois, lorsque les salariés cessant leur activité ressortent des niveaux V et au-delà de la classification (2e catégorie) ;
- il n'y a pas d'étalement lorsque les salariés sont issus des deux catégories différentes ci-dessus définies.

En cas de pluralité de départs, le premier salarié à partir est celui qui a déposé sa demande le plus tôt.

En cas de demande simultanée, le premier à partir est celui qui est le plus âgé.

### **Entrée en vigueur et durée d'application.**

#### **Article 5**

##### **En vigueur étendu**

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 1996 jusqu'au 31 décembre 1997, sous réserve de la prorogation de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 jusqu'à cette date.

Le présent accord est déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

*Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).*

## **Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle Accord du 10 juillet 1997**

Organisations patronales signataires :

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, " La Ribère ", route de Mirande, BP 48, 32002 Auch ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le groupement des importateurs et grossistes de cycles, section grossistes, 77 à 81, rue J.-J.-Rousseau, 92150 Suresnes ;

La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Centra 356, 94596 Rungis ;

La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENS COPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;  
La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Centra 402, 94616 Rungis Cedex ;  
La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;  
La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;  
Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;  
Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon, BP 461, 83055 Toulon Cedex ;  
La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;  
La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;  
La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris ;  
L'union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75010 Paris ;  
La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;  
Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;  
La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;  
La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Regnault, 93500 Pantin ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA-FO), 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

Adhésion :

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA), 37 bis, rue du Général-Leclerc, 92442 Issy-les-Moulineaux Cedex, par lettre du 24 mars 2006 (BO CC 2006-15).

### **Article 1**

**En vigueur étendu**

En application des accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969, du 20 octobre 1986 sur l'emploi, du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifié par les avenants du 8 février 1992 et du 5 juillet 1994 et de la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des commerces de gros (CCN 3044).

### **Article 2**

**En vigueur étendu**

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.

Pour les organisations syndicales organisées en 2 secteurs, alimentaire et non alimentaire, chaque secteur peut désigner 2 représentants, un titulaire et un suppléant.

- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaire et suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

### **Article 3**

**En vigueur étendu**

La commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre ; dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes dans une entreprise ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptations professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- de définir les priorités en matière de formation professionnelle et de valider, dans le cadre de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle, les certificats de qualification professionnelle délivrés par la section professionnelle paritaire (SPP) concernée ;

- de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'un contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle et est informée des conclusions de cette étude ;

- d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et les professions concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

### **Article 4**

**En vigueur étendu**

La commission devra se réunir au moins deux fois par an. Elle se réunira sur convocation du président ou du vice-président ou sur demande d'un tiers au moins des membres d'un collège dans un délai compris entre le 15e et le 30e jours avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

#### **Article 5**

**En vigueur étendu**

*Modifié par avenant du 5 avril 2000 BO conventions collectives 2000-31 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 JORF 18 octobre 2000.*

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNEFP.

Tout point à l'ordre du jour peut faire l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vote sauf s'ils remplacent un membre titulaire. A cette occasion, les suppléants bénéficient des mêmes droits et pouvoirs que les membres titulaires.

Les suppléants reçoivent automatiquement et en même temps copies des convocations aux réunions et des documents qui sont envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titulaire et du suppléant, le membre de la CPNEFP peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

Les pouvoirs sont nominatifs. Le nombre de pouvoirs par personne est limité à un.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salariés sont régis par l'article 8 de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

La présence des 3/5 des membres titulaires ou représentés de chaque collège est requise pour la validité des délibérations ou des votes sous réserve de la parité statutaire des collèges.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, puis proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

#### **Article 6**

**En vigueur étendu**

En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

#### **Article 7**

**En vigueur étendu**

Tous les ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils seront remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la commission paritaire de la convention collective de commerces de gros des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

#### **Article 8**

**En vigueur étendu**

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

# ARTT Accord du 14 décembre 2001

## Préambule

### En vigueur étendu

La convention collective rassemble des entreprises de commerce de gros dans différentes branches d'activité : alimentaire, non alimentaire, inter-industrielle.

Les conditions dans lesquelles s'exerce le métier de ces entreprises de service et de main d'oeuvre se trouvent modifiées par les lois du 13 juin 1998 et celle du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail ainsi que leurs décrets d'application. Sa mise en oeuvre dans nos secteurs du commerce est rendue délicate par :

- la taille modeste des établissements et des entreprises de la branche (dont plus de 80 % occupent moins de 20 salariés) qui implique une nécessité de polyvalence mais induit peu de gains potentiels de productivité (absence d'outil industriel) ;
- la nature fluctuante, saisonnière ou cyclique de certaines activités commerciales ;
- la nécessité de s'adapter en permanence aux conditions du marché pour servir une clientèle dont les besoins se diversifient et évoluent en permanence ;
- le contexte concurrentiel de plus en plus exacerbé dans lequel évoluent les entreprises de la profession face à d'autres circuits de distribution.

Afin de préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce avec des emplois durables, les entreprises doivent pouvoir se doter des aménagements nécessaires pour améliorer leur organisation et leur fonctionnement tout en préservant la qualité de vie de leurs salariés.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes visant à permettre :

- l'application de modes d'organisation du travail et d'aménagement des horaires adaptés à la charge d'activité des entreprises et à leur environnement économique ;
- d'améliorer et de concilier les conditions de travail avec les aspirations des salariés ;
- de permettre également de créer les conditions favorables à un développement de l'emploi.

## TITRE Ier : Dispositions générales

### Article 1.1

#### En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044, désignée ci-après dans l'accord " convention collective ".

1.1.1. Sort des dispositions conventionnelles

En application des dispositions du présent accord :

sont annulées et remplacées les dispositions suivantes de la convention collective :

Titre VI " Durée du travail " :

- l'article 43 ;
- l'article 44.2 ;
- l'article 44.3.1 ;
- l'article 44.4, alinéa 1 ;
- l'article 44.6.

Titre IX " Dispositions particulières relatives à l'emploi " :

- l'article 63.

Avenant I " cadres " :

- l'article 3, alinéas 1 et 2.
- sont complétées :

Titre VI " Durée du travail " :

- l'article 44.3.2.
- sont supprimées :

- l'article 44.1 de la convention collective.

1.1.2. Sort des accords d'entreprises conclus antérieurement



L'accord de branche et son annexe n'ont pas pour effet de remettre en cause les accords d'entreprises ou d'établissements conclus antérieurement sur le même sujet. Toutefois, si ces derniers comportent des dispositions moins favorables que l'accord de branche, ils devront être mis en conformité, à la demande de la partie la plus diligente, avec l'accord de branche au plus tard le 1er juillet 2004.

Il est expressément convenu que les accords d'entreprises ou d'établissements conclus antérieurement à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci, notamment en ce qui concerne l'aménagement, la réduction du temps de travail et la rémunération.

**Article 1.2**  
**En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur dès la date de l'extension de ses dispositions.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la date de leur publication au Journal officiel.

**Article 1.3**  
**En vigueur étendu**

L'ensemble des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus est concerné par le présent accord à l'exclusion des VRP.

**Article 1.4**  
**En vigueur étendu**

1.4.1. Temps de travail effectif

L'article 43 de la convention collective est modifié comme suit :

" La durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur visant les différentes catégories de salariés. "

1.4.2. Durée quotidienne du travail

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures.

1.4.3. Durée hebdomadaire légale du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (art. L. 212-1 bis du code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 (art. L. 212-1 bis du code du travail), sauf modification reportant la date d'effet de la loi.

Conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépassent le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002, sauf modification reportant la date d'effet de la loi.

**Article 1.5**  
**En vigueur étendu**

L'article 44.4, 1er alinéa, de la convention collective est modifié comme suit : " Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires dans la limite de 2 par an. "

*Arrêté du 31 juillet 2002 art. 1 : l'article 1.5 (Repos hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du code du travail.*

**Article 1.6**  
**En vigueur étendu**

Conformément à l'article L. 212-2 alinéa 3, le temps de travail peut, sur certaines semaines ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement sur :

- soit 6 jours en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 fois par an ;
- soit 5 jours et demi ;
- soit 5 jours ;
- soit 4 jours et demi ;
- soit 4 jours.

**Article 1.7**  
**En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant du 13 avril 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.*

Pour le secteur alimentaire, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 180 heures. Par ailleurs, ce secteur, afin de mieux maîtriser les contraintes liées au caractère périssable des produits et au service de proximité assuré de manière spécifique par ses entreprises, pourra, à titre exceptionnel pour répondre à des événements imprévisibles, non liés au fonctionnement habituel de l'entreprise, dépasser de 10 % le contingent d'heures supplémentaires fixé et ce toujours dans le respect des durées maximales de travail prévues par le présent accord.

Pour le secteur non alimentaire, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

En cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

#### **Article 1-8** En vigueur étendu

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 212-5 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai de 1 an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en oeuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

#### **Article 1.9** En vigueur étendu

Les 4 dernières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nouvelle durée légale donneront lieu à une bonification au profit du salarié.

Cette bonification donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire.

Ces dispositions ne seront applicables dans les entreprises de 20 salariés et moins qu'à partir du 1er janvier 2002, sauf modification législative reportant la date d'effet de la loi.

### **TITRE II : Dispositions relatives aux entreprises réduisant leur temps de travail à 35 heures.**

#### En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre fixent le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros auront à se référer si elles choisissent de mettre en application une ou plusieurs des dispositions développées ci-après.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les entreprises. Ces accords pourront à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord déroger à ses dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

#### **Article 2.1** En vigueur étendu

##### 2.1.1. Exposé des motifs

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs, l'activité est également dépendante de fluctuations saisonnières.

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des entreprises au cours de l'année est une réelle nécessité.

##### 2.1.1 bis. Définition

Les entreprises relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions de l'article L. 218-8 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1 600 heures au cours de l'année.

##### 2.1.2. Conditions de mise en oeuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en oeuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

#### 2.1.3. Période de modulation

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur tout autre période définie après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation est communiquée par voie d'affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

#### 2.1.4. Amplitude des variations d'horaires

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.

Le nombre de semaines hautes pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44 heures est de 12.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

#### 2.1.5. Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activités prévues par l'entreprise. Cette programmation est communiquée au salarié 1 mois avant son entrée en vigueur.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel en début de période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants, du personnel ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la programmation est communiquée par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise communique au moins 1 fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un bilan de l'application de la modulation.

#### 2.1.6. Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramenée à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

#### 2.1.7. Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'entreprise ou l'établissement s'engage à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

#### 2.1.8. Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 2.1.4. du présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures dans l'année.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées à l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article 1.8 du présent accord.

#### 2.1.9. Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés concernés par la modulation des horaires est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 1/10.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie.

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur [\*et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue\*] (1).

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

## 2.1.10. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent conventionnel est fixé à 120 heures pour les secteurs alimentaires. Pour les secteurs non alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

## 2.1.11. Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation. En cas de régularisation du fait d'un nombre d'heures effectuées supérieur au nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

*NOTA : Arrêté du 31 juillet 2002 art. 1 : l'article 2.1 (Modulation du temps de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, un accord complémentaire de branche prévoit le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et celui des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette même période. Le dernier alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des variations d'horaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail selon lequel constituent aussi des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord. L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 et suivants du code du travail relatifs à l'indemnisation du chômage partiel. L'article 2.1.8 (Décompte des heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application du mode de calcul fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du code du travail. Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération) est étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, le trop-perçu par le salarié ne pouvant lui être prélevé que sous réserve du respect des fractions saisissables prévues par la réglementation et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail. Le dernier alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui précisent que les absences récupérables doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer.*

## **Article 2.2** En vigueur étendu

### 2.2.1. Principe

Les entreprises ou établissements peuvent également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit à défaut, directement selon les modalités ci-après.

### 2.2.2. Modalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos doit être préalablement convertie en demi-journée ou journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle, susceptible de modification.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les modalités prévues au paragraphe 2.1.9 ci-dessus relatives au lissage de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur.

Pour l'autre moitié des jours, la ou les dates sont proposées par le salarié.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

## **Article 2.3** En vigueur étendu

*Modifié par avenant du 13 avril 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.*

Des conventions de forfait peuvent être mises en oeuvre dans les conditions suivantes :

### 2.3.1. Convention de forfait annuelle en heures

A. - Salariés concernés.

Salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

B. - Modalités.

Sans préjudice des dispositions transitoires prévues par la loi du 19 janvier 2000, le forfait annuel en heures est fixé à :

- 1 750 heures pour les secteurs alimentaires ;

- 1 780 heures en 2002 puis 1 770 heures en 2003 puis 1 730 heures à partir de 2004 pour les secteurs non alimentaires en application des dispositions légales et réglementaires concernant le contingent d'heures supplémentaires, ou exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de notification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu du fait de l'employeur, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Toute modification du forfait fait l'objet d'un avenant.

### 2.3.2. Convention de forfait annuelle en jours

A. - Salariés concernés.

Salariés cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce sont les cadres dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auxquels ils sont affectés.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

B. - Modalités.

Ces cadres bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent article.

Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Le nombre de jours travaillés pour ces cadres est fixé à 214 jours par an.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Une note d'information mettant en oeuvre une convention de forfait en jours doit également préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés et de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les journées de repos libérées par la réduction du temps de travail peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié ;
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

*Le neuvième alinéa du paragraphe B (modalités) de l'article 2.3.2 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, les forfaits annuels en jours ne pouvant être conclus qu'avec du personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait, notamment, du degré d'autonomie dont ils bénéficient.*

#### **Article 2.4** En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui fixent la durée du travail au plus à 35 heures ou au plus à 1 600 heures annuelles et s'engagent à préserver ou à créer des emplois, bénéficient des allègements selon les modalités arrêtées dans cet accord.

2.4.1. Entreprises dont l'effectif est d'au moins 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges

Dans les entreprises d'au moins 30 salariés, un accord collectif complémentaire doit définir notamment les modalités de réduction du temps de travail, conformément à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. Il prévoit au moins :

- le choix de l'organisation du temps de travail (modulation ou non) ;
- le lissage ou non ;
- le niveau de rémunération à l'occasion de la réduction du temps de travail.

2.4.2. Entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges

A. - Modalités.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés, la réduction du temps de travail à 35 heures peut être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à

l'inspection du travail, comporte obligatoirement les éléments suivants :

- la nouvelle durée du travail à 35 heures ;
- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (offensif ou défensif) ;
- les catégories de salariés concernés ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;
- la durée maximale quotidienne du travail conformément aux articles 1.4.2 du présent accord et à l'article 1er de l'avenant alimentaire ;
- l'ampleur de la réduction du temps de travail à 35 heures et ses conséquences sur la rémunération conformément à l'article 2.6 " Rémunération " du présent accord ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques conformément à l'article 2.3.2 (B) du présent accord ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 2.1.6 du présent accord s'il est fait appel à la modulation ;
- le nombre d'embauches envisagées, ou d'emplois préservés, les incidences de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- le délai de réalisation des embauches ;
- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;
- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction ;
- le mode de désignation des salariés du comité paritaire ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;
- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement, conformément à l'article 2.5 du présent accord ;
- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, recours au lissage ..) conformément à l'article 2.6 du présent accord.

B. - Commission nationale paritaire d'avis sur les litiges.

Il est créé une commission paritaire d'avis sur les litiges.

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

Elle se réunit à la demande d'une organisation signataire.

Cette commission a pour mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés au présent article.

### **Article 2.5** En vigueur étendu

Le recours au temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, permettant aux établissements de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois ou en matière d'organisation et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

#### 2.5.1. Définition

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale du travail.

#### 2.5.2. Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires légales prévues. Il définit les éventuelles modalités de modifications de la répartition des horaires.

#### 2.5.3. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà du 1/10 de la durée du travail fixée au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

D'autre part si, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel est dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, celui-ci est modifié. Sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié, la différence entre l'horaire contractuel et l'horaire moyen réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

#### 2.5.4. Interruptions dans la journée de travail

Dans la mesure du possible, les horaires des salariés à temps partiel sont aménagés de manière à limiter les coupures d'activité au cours de leur journée de travail. Néanmoins, certains emplois à temps partiel de notre secteur de commerce répondent à des besoins de service dont le rythme n'est pas également réparti dans la journée. Ainsi certains emplois (par exemple télévente et téléprospection, mise en place, réparation ou entretien...), doivent pouvoir être exercés au cours de périodes déterminées par les besoins ou les moments de disponibilité de la clientèle.

Notamment, lorsqu'il est fait appel à des emplois à temps partiel pour assurer des missions devant être exécutées à la fois le matin et en fin de journée, une durée minimale de travail de 3 heures travaillées consécutives par jour est garantie, [\*sauf accord exprès de l'intéressé\*] (1). En contrepartie, le salarié bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

Pour les autres emplois à temps partiel, la journée de travail ne comporte qu'une seule interruption d'activité ne pouvant excéder 4 heures. Si l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié concerné bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

#### 2.5.5. Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les établissements proposeront en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec AR, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 31 juillet 2002.

### **Article 2.6**

#### **En vigueur étendu**

Il est convenu de maintenir le salaire de base contractuel des salariés identique à celui qu'ils percevaient à la date d'application de la réduction du temps de travail sauf en cas de difficultés graves de l'entreprise et sous réserve des dispositions de l'article 1.1.2. (1).

L'entreprise pourra déroger au maintien du salaire de base contractuel en cas de difficulté grave. Cette dérogation est valable pendant 12 mois à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord (1).

Ce maintien pourra être assuré par le versement d'un complément différentiel de salaire.

La référence au salaire de base contractuel présentée ci-dessus est liée au caractère exceptionnel des nouvelles dispositions législatives sur le temps de travail. Le salaire de base contractuel étant hors du champ des dispositions conventionnelles de la convention collective n° 3044.

Arrêté du 31 juillet 2002 art. 1 : les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du temps de travail les salariés ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable.

## **TITRE III : Dispositions diverses**

### **Article 3.1**

#### **En vigueur étendu**

##### 3.1.1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) qui est facultatif, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises et les établissements peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord peut être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence, après information des salariés.

##### 3.1.2. Ouverture du compte

Dans le cadre du compte épargne-temps mis en place par l'employeur, peuvent ouvrir un compte épargne-temps les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

### 3.1.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

### 3.1.4. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report de la cinquième semaine ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- tout ou partie de l'intéressement des salariés dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail ;
- les primes prévues par convention collective, hors salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 2.2, étant précisé que [\*pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2.2 précité \*] (1);
- le report de la moitié des jours RTT acquis au titre de l'article 2.3.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, [\*et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte\*] (1).

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, [\*et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte\*] (1).

Le salarié indique par écrit à l'employeur, 1 fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

### 3.1.2. Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé sans solde ;
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés doivent avoir une durée minimale de 2 mois. Ce congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à 2 mois minimum.

### 3.1.6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnifiables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise de congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

### 3.1.7. Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps de congé, une indemnisation constante.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les charges sociales salariales patronales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

### 3.1.8. Reprise du travail



Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois ;
- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

### 3.1.9. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 31 juillet 2002.

*Arrêté du 31 juillet 2002 art. 1 : les sixième et septième tirets du premier alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du compte épargne-temps) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu desquelles c'est la seule partie des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié qui peut être affectée au compte épargne-temps. Le quatrième alinéa de l'article 3.1.5 (Utilisation du compte épargne-temps) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail qui énumèrent les cas pour lesquels le délai de prise du congé peut excéder cinq ans.*

## TITRE IV : Bilan, révision et dénonciation de l'accord

### Article 4.1 En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale institué par la convention collective. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi est réalisé par le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

### Article 4.2 En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en a été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

### Article 4.3 En vigueur étendu

L'accord peut être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

a) La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe des prud'hommes.

b) Elle comporte obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier de négociations. Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

c) A l'issue de ces dernières, est établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, font l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 1.2.

d) Les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

e) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant 1 année qui commence à

courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail. Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

## **SECTEUR ALIMENTAIRE.**

### **En vigueur étendu**

Le présent avenant prévoit des dispositions particulières complémentaires pour les entreprises des branches alimentaires de la convention collective des commerces de gros.

Il vise à permettre l'application de la réduction du temps de travail, tout en conciliant les impératifs de disponibilité et de flexibilité avec le souhait des collaborateurs de disposer de plus de temps libre.

Les entreprises du commerce alimentaire doivent en effet être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Les fluctuations de la consommation alimentaire sont partiellement prévisibles en volume, dans la mesure où elles suivent les migrations de la population, dans ses rythmes de vie et ses comportements habituels. Ces variations peuvent avoir une très grande amplitude dans les zones touristiques et certaines dispositions de cet avenant permettront de les anticiper.

Une partie non négligeable de ces fluctuations ne sont cependant pas prévisibles pour de multiples raisons : rôle prédominant de facteurs subjectifs dans le choix de produits et les comportements, impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande, très forte substituabilité des produits des différents secteurs, impossibilité de travailler en différé en raison de la très courte durée de vie des produits périssables et du caractère impératif du service à assurer, etc.

Ces facteurs nécessitent pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une réactivité au quotidien. Cet avenant apporte des souplesses pour répondre aux contraintes qui en découlent.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Des circonstances imprévisibles et ponctuelles peuvent entraîner un dépassement de la journée de travail au-delà de 10 heures. Pour ces cas, l'allongement des journées de travail jusqu'à 12 heures doit rester très exceptionnel et en tout état cause limité à 10 fois dans l'année.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation et, à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de surcroît d'activité dans la limite de 10 fois par an. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente.

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

L'article 44.3.2 de la CCN 3044 est complété par les modes d'organisation du temps de travail suivants :

#### 3.1. Travail par cycle

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

Les heures supplémentaires sont, conformément à l'article L. 212-7-1 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

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

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

#### 4.1. Amplitudes des variations d'horaires

Compte tenu des activités à forte saisonnalité pour certaines entreprises, les périodes de haute activité peuvent alterner avec des périodes très creuses.

Dans ce cadre, le programme de modulation est le suivant :

- des périodes de hautes activités pendant lesquelles la durée effective du travail ne peut excéder 48 heures. Le nombre de ces semaines à 48 heures sera limité à 16 par an ;
- la durée hebdomadaire moyenne ne pourra excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives ;
- des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées ou l'horaire est ramené à 0 heure.

#### 4.2. Délai de prévenance des changements

*\*Dans les commerces alimentaires, des aléas totalement imprévisibles (climatiques par exemple) peuvent amener les entreprises à modifier la programmation des horaires. Compte tenu de la périssabilité des produits et de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, une réactivité très rapide est nécessaire pour répondre à ces à-coups non prévus d'activité. Dans le cas de ces baisses non prévisibles ou d'accroissement exceptionnel de travail, les modifications de programme seront communiquées dans un délai de prévenance réduit à 48 heures.*

*Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises et établissements qui en sont dotés, seront informés des changements d'horaires et des raisons qui les ont justifiées. A défaut de représentants du personnel, la modification de la programmation fait l'objet d'un affichage.*

*La modification des horaires programmés donne lieu à une contrepartie en repos, en rémunération ou sous une autre forme définies au sein de l'établissement ou de l'entreprise\* (1).*

*(1) Article exclu de l'extension par arrêté du 31 juillet 2002.*

## **Objectifs de la formation professionnelle Accord du 4 juillet 2002**

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA),

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

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

La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO,

### **En vigueur étendu**

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation du 20 décembre 1993, et notamment son livre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS ;

Considérant l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros ;

Considérant l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord-cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros,

il a été convenu ce qui suit :

### **Adhésion à INTERGROS.**

#### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994, à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international dénommé INTERGROS.

## **Champ d'application.**

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application ci-après ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

- commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation, à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitre : code NAF 51.5F et 51.5J ;
- commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant, selon les cas, maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires : code NAF 52.6H.

## **Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance.**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

Les entreprises relevant du champ du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum 10 salariés ;
- 0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés.

## **Du plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés.**

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17 % des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 30 € par entreprise.

## **Du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés.**

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

Alinéa 1. - Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS, avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

Alinéa 2. - Les entreprises de 50 salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à INTERGROS les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en formation externe dans le cadre de conventions de formation, soit en formation interne.

Alinéa 3. - Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS (selon l'alinéa 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise qui ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal à 50 % de l'insuffisance de financement ainsi constatée sera effectué à INTERGROS avant le 1er mars de l'année suivante. Les dispositions prévues au présent alinéa s'appliquent à toutes les entreprises employant 10 salariés ou plus relevant du présent accord.

Arrêté du 3 décembre 2002 art. 1 : l'alinéa 3 de l'article 5 (Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail.

## **De la mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation.**

### **Article 5 BIS**

#### **En vigueur étendu**

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

## **Du capital de temps de formation.**

### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

##### **Article 6.1**

Objet

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Le présent accord précise, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation.

#### Article 6.2

##### Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation, les publics suivants :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un certificat professionnel ;
- les salariés relevant des niveaux I à IV de la grille de classification de la convention collective ;
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des 4 dernières années ;
- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

#### Article 6.3

##### Ancienneté

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de 18 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

#### Article 6.4

##### Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 120 heures, consécutives ou non, sur les 12 mois suivant le démarrage de l'action de formation.

#### Article 6.5

##### Délai de franchise

Un délai minimal de 2 ans est requis entre 2 actions suivies par un même salarié au titre du capital de temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

#### Article 6.6

##### Procédure

Tous les salariés, et particulièrement ceux relevant d'une catégorie ciblée comme public prioritaire, remplissant les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise, peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par INTERGROS au regard notamment des dispositions du présent accord ainsi que de ses capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle, ou de refus, est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

#### Article 6.7

##### Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

#### Article 6.8

## Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant des formations diplômantes ou qualifiantes reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail. Cette partie correspond à 25 % de la durée de formation.

### Article 6.9

#### Financement

Alinéa 1. - Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et cotisations sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante.

Alinéa 2. - Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Alinéa 3. - La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'INTERGROS ouverte à ce titre ne peut excéder 50 %. La part complémentaire est financée sur le budget formation des entreprises.

### Article 6.10

#### Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

## **Article 7** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 juillet 2002.

## **Travail de nuit Accord du 30 septembre 2002**

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

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

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

## Préambule

### En vigueur étendu

En raison de sa pénibilité, le travail de nuit doit être exceptionnel. L'entreprise s'efforcera d'en limiter le recours aux postes le nécessitant. Toutefois, afin de préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce et assurer la continuité de l'activité économique, les entreprises doivent pouvoir, pour certains emplois (chauffeurs-livreurs, préparateurs, réceptionnaires, gestionnaires de commandes informatiques de nuit ..), recourir au travail de nuit.

En effet :

- les exigences et les habitudes de vie du consommateur final ;
- les exigences des détaillants, de la grande distribution et de la restauration hors domicile (cantines, hôpitaux, écoles ..) ;
- la tradition du commerce de détail qui travaille en flux tendu (capacité de stockage insuffisante, exigence des consommateurs pour des produits frais) ;
- la forte périssabilité de certains produits distribués ;
- les conditions de livraison de plus en plus difficiles imposant des livraisons de plus en plus tôt liées notamment à la réglementation transport : restrictions de circulation, de stationnement, délimitation des horaires de livraison, conditions particulières du transport des produits périssables ;
- la nécessité de s'adapter en permanence aux conditions du marché pour servir une clientèle dont les besoins évoluent en permanence ;
- le contexte très concurrentiel dans lequel évoluent les entreprises de la profession face à d'autres circuits de distribution,

ont amené les parties signataires, par le présent accord, à aménager les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours au travail de nuit.

*Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.*

## Champ d'application.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

En application du présent accord, les dispositions de l'article 47 de la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par les dispositions qui suivent.

*Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.*

## Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

## **Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit.**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

##### **3.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur**

Le travailleur de nuit bénéficie, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, de :

- 1 journée de repos à compter de 270 heures de travail effectif de nuit ;
- 2 journées de repos à compter de 540 heures de travail effectif de nuit ;
- 3 journées de repos à compter de 940 heures de travail effectif de nuit ;
- 4 journées de repos à compter de 1 180 heures de travail effectif de nuit.

##### **3.2. Contrepartie sous forme de rémunération**

Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % du taux de son salaire réel pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25 % du taux horaire de son salaire réel pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficie d'une indemnité de casse-croûte d'un montant égal à une fois et demi le minimum garanti.

*Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales. Le paragraphe 3.1 (Contreparties sous forme de repos compensateur) de l'article 3 (Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur (arrêté du 11 juin 2003, art. 1er).*

## **Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit.**

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

##### **4.1. Durée quotidienne**

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 10 heures à condition que le salarié n'effectue pas la totalité de son travail sur la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

##### **4.2. Durée hebdomadaire**

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 40 heures. Pour les secteurs alimentaires, la durée hebdomadaire moyenne de travail peut être portée à 42 heures sur 10 semaines consécutives notamment en raison des risques de perte de denrées, en période de haute activité ou afin de respecter les délais de livraison.

*Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales. Le paragraphe 4.1 (Durée quotidienne) de l'article 4 (Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui définissent les activités autorisant une dérogation à la durée quotidienne de 8 heures (arrêté du 11 juin 2003, art. 1er).*

## **Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit.**

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes stipule :

" Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers (tous les 6 mois), d'une surveillance médicale particulière.

Tout travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.



L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier par écrit de cette impossibilité.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. En cas d'allaitement, certifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, de 1 heure de repos par poste durant les heures de travail. Ces temps de repos s'ajoutent aux temps de pause. "

*Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.*

## **Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle.**

### **Article 6** **En vigueur étendu**

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation des entreprises.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Lorsque le salarié suivra une formation, l'entreprise devra lui maintenir la même rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé de nuit.

*Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.*

## **Entrée en vigueur.**

### **Article 7** **En vigueur étendu**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

*Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.*

## **Financement et la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation Accord du 5 mai 2003**

L'union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL),

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA),

La fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA),

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL),

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA),

La fédération nationale de la décoration (FND),

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI),

Le syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs,

La fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA),

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST),

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS),

La fédération nationale des syndicats des grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE),

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC),

La confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

La fédération des services CFDT,

La fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC,

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC,

La fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

## Préambule

### En vigueur étendu

Dans le cadre de l'étude formation initiée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective des commerces de gros n° 3044, les délégués des organisations de salariés désignés pour participer aux groupes de travail de niveau III de cette étude (appelés groupes de travail paritaires dans le document de présentation de l'étude) se verront accorder, par leur entreprise, les autorisations d'absence nécessaires ainsi que le maintien de leur salaire.

Ces groupes de travail sont institués dans chacun des 3 grands secteurs de la branche (secteurs alimentaire, non-alimentaire et interindustriel) et ont pour rôle de définir les emplois prioritaires et émergents dans les commerces de gros ainsi que de vérifier les référentiels emplois construits par les groupes de titulaires d'emplois, avant validation par la CPNEFP.

Compte tenu de la proposition du cabinet PSCI, le nombre des réunions de ces groupes de travail ne dépassera pas 2 réunions par secteur.

Les modalités de mise en oeuvre et de prise en charge des frais de déplacement pour ces groupes de travail sont arrêtées conformément à la convention collective des commerces de gros n° 3044, à savoir :

- nombre de délégués : 1 par grande centrale syndicale pouvant éventuellement venir d'une région éloignée de plus de 250 kilomètres ;
- frais de déplacements : remboursement des frais de déplacement en chemin de fer en première classe ;
- indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 kilomètres : 18 fois la valeur du minimum garanti ;
- indemnité forfaitaire de repas : 4 fois et demie la valeur du minimum garanti.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement.

Le secrétariat de la confédération française des commerces de gros leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent aux organisations adhérentes à la confédération.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 mai 2003.

*Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des secteurs suivants :- commerce de gros des fleurs coupées :- commerce et diffusion de la carte postale :- commerce de gros de la papeterie :- commerce de gros de fournitures générales pour bureaux de tabac.*

## **Création d'un certificat de qualification professionnelle technico-commercial en thermique du bâtiment Avenant du 27 octobre 2003**

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS).

Fédération des services CFDT ;

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

Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC.

## Objectifs généraux du CQP

### Article 1

#### En vigueur étendu

Le secteur des entreprises de négoce en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation est confronté à un problème de recrutement de technico-commerciaux spécialisés notamment :

- dans l'ingénierie d'équipement en thermique du bâtiment ;
- dans la vente de matériels ou de services en thermique du bâtiment.

En effet, il n'existe pas de formation adaptée, à la fois technique et commerciale, permettant de satisfaire les besoins de la profession.

#### 1.1. Objets professionnels

Etre capable de :

En connaissance métier :

- conseiller la clientèle, animer et coordonner des projets, organiser un service après-vente, gérer un point de vente de matériels ou de services dans la spécialité.

En connaissance commerciale et technique :

- posséder les techniques nécessaires :
- à la contractualisation d'affaires (droit commercial, gestion comptable et financière) pouvant intéresser la vente d'équipements ou d'installations destinés à des usages professionnels ou particuliers ;
- à la vente de produits techniques ou de services ;
- posséder les méthodes et outils en marketing opérationnel, en gestion commerciale et vente.

En utilisation des moyens d'information et d'organisation :

- développer le travail de groupe, l'animation, la conduite de projets, l'implication du personnel ;
- conduire et organiser une base de données d'information commerciale.

#### 1.2. Compétences recherchées

Compétences communes aux deux orientations, savoir :

- finaliser une négociation de vente ;
- dialoguer avec des clients ou fournisseurs ;
- rédiger des rapports commerciaux ou techniques ;
- conduire les équipes et animer des réunions ;
- organiser, animer et contrôler l'activité d'une ligne de produits ;
- utiliser les principaux logiciels de bureautique, commerciaux et techniques ;
- développer une communication commerciale.

Compétences spécifiques à chaque champ d'activité :

TECHNICO-COMMERCIAL EN INGÉNIERIE d'équipements en thermique du bâtiment (option 1)	TECHNICO-COMMERCIAL EN VENTE de matériels ou de services en thermique du bâtiment (option 2)
Promouvoir et vendre des produits industriels. Traiter les appels d'offre et proposer des solutions techniques. Conclure une vente de produits industriels sur le plan commercial et contractuel : définir les délais, coûts, quantités, conditions, garanties ... Entretenir une relation commerciale durable et de qualité entre l'entreprise et ses clients.	Effectuer un bilan énergétique simple d'un bâtiment. Dimensionner et sélectionner un matériel thermique dans le catalogue d'un fabricant. Connaître le principe de fonctionnement d'un traitement d'air. Dimensionner un réseau hydraulique,

Assurer le bon suivi de la clientèle avec des outils tels que gestion de fichiers, organisation de tournées ...	Conseiller et orienter un client sur le choix de produits techniques et catalogués.
Faire remonter les informations recueillies sur le terrain auprès des responsables de l'entreprise.	Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de climatisation d'un bâtiment.
Etablir un plan d'action commerciale pour améliorer la compétitivité et trouver de nouveaux marchés.	Gérer les stocks de matériels thermiques et organiser leur approvisionnement.
Négocier les conditions d'achat avec ses fournisseurs.	Le candidat devra acquérir les compétences nécessaires à la vente de services liés aux technologies de la thermique et de l'énergétique.

## Publics concernés

### Article 2

#### En vigueur étendu

Jeunes de moins de 26 ans, titulaires du DUT de génie thermique et énergie, ou du DUT technico-commercial, ou d'un titre ou diplôme national équivalent (exemples : BTS énergie froid et environnement, BTS action commerciale) ;

Demandeurs d'emplois dans le cadre d'un contrat de qualification adulte.

Salariés ayant une expérience professionnelle suffisante de 3 années d'expérience minimum :

- soit dans les techniques de vente ;

- soit dans les techniques de dimensionnement et/ou d'installation de matériel de thermique du bâtiment (chauffage et climatisation),

dans le cadre du plan de formation notamment du capital temps-formation (CTF).

## Organisation de la formation

### Article 3

#### En vigueur étendu

#### 3.1. Formalités d'inscription

Le candidat au CQP devra renseigner la fiche d'inscription (annexe I) au certificat de qualification professionnelle :

" technico-commercial " et l'avoir transmise à la chambre régionale de la fédération signataire, sous le contrôle de cette dernière, pour acceptation 6 mois calendaires avant sa présentation d'inscription.

#### 3.2. Types de contrats

##### 3.2.1. Contrat en alternance.

Cette formation peut s'effectuer sous contrat d'alternance avec une entreprise, sous forme de contrat de qualification.

Le contrat de travail est signé pour une année et comporte 15 semaines de cours de formation. Ces 2 contrats de travail permettent aux alternants d'acquérir une expérience professionnelle validée.

Dans le cadre du contrat de qualification les alternants peuvent obtenir le CQP " technico-commercial en thermique du bâtiment " de la branche.

Le contrat de qualification

La formation peut s'effectuer sous contrat de qualification. Le contrat de qualification est un contrat de travail en alternance qui permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, référencée par la branche professionnelle.

Il est validé par la DDTEFP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), du département d'appartenance de l'entreprise dans un délai de 30 jours qui suit l'embauche.

L'entreprise doit désigner un tuteur en fonction de ses compétences professionnelles permettant d'aider l'alternant à l'établissement de son projet.

La fédération signataire prend en considération le niveau de formation des alternants et accepte la mise en place des dispositions suivantes :

- le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal au SMIC à l'issue du 6e mois de la formation ;

- le contrat de travail, qui pourra être proposé aux alternants à la fin de leur formation, ne comportera pas de période d'essai.

##### 3.2.2. En formation continue.

Cette formation peut s'effectuer sous le statut de la formation continue dans le cadre du plan de formation.

#### 3.3. Les centres de formation

Les centres de formation pour l'acquisition des connaissances techniques et commerciales seront habilités par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la

formation professionnelle de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Sont d'ores et déjà habilités les centres suivants :

- le département génie thermique et énergie de l'IUT 1 de Grenoble ;
- le département technico-commercial de l'IUT 2 de Grenoble ;
- le lycée Maximilien-Perret d'Alfortville (Gefen).

### Durée et contenu de la formation

#### Article 4 En vigueur étendu

##### 4.1. Durée de la formation

La durée de la formation est de 410 heures réparties sur 15 semaines réparties en 3 périodes.

##### 4.2. Contenu de la formation

Le contenu du programme de formation dispensée est porté en annexe II.

### Conditions d'obtention du CQP

#### Article 5 En vigueur étendu

##### 5.1. Evaluation de la compétence professionnelle

##### 5.1.1. Critères d'évaluation des compétences professionnelles

CONTENU DES CRITÈRES	ÉVALUATIONS	COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
Par l'entreprise :  (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles)	40 points	Qui évaluera notamment :  - les compétences acquises ;  - la qualité du travail fourni par le candidat ;  - ses capacités d'adaptation ;  - ses capacités à prendre des initiatives et à anticiper ;  - ses qualités relationnelles.
Du rapport (20 à 30 pages) :  (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation du rapport).	30 points	Développement d'un projet commercial pouvant aborder les points suivants :  - étude du marché des produits ;  - de la distribution, de l'image et de la notoriété ;  - de la concurrence, de l'amélioration de processus, etc.
De la soutenance (40 minutes) :  (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation de la soutenance).	30 points	Exposé du projet où seraient évalués les points suivants :  - maîtrise du sujet et de la communication ;  - qualité des réponses aux membres du jury ;  - capacité à l'autocritique du travail fourni.

##### 5.1.2. Choix, présentation et soutenance du mémoire.

Choix du sujet de mémoire

Le sujet de mémoire sera proposé par le candidat en accord avec le chef d'entreprise et l'équipe pédagogique.

Les centres de formation fixeront :

- les modalités d'élaboration du mémoire ;
- les date et lieu du dépôt du mémoire (en 5 exemplaires).
- les date et lieu de la soutenance.

#### Présentation du mémoire

Le mémoire doit refléter l'acquisition des compétences acquises en situation de travail et en formation dans les domaines du technique, du commerce, du marketing et de la gestion.

Le mémoire doit comprendre entre 20 et 30 pages, hors annexes :

- résumé synthétique du projet ;
- remerciements ;
- introduction : motivation du choix du sujet ;
- présentation de l'entreprise : identité, activités, chiffres clés, produits ..
- présentation du projet et réalisation de sa conduite ;
- synthèse et degré de réalisation ;
- conclusion ;
- suites envisagées ;
- analyse personnelle ;
- annexes.

#### Modalités de soutenance du mémoire

La soutenance du mémoire concerne le développement du projet dans ses points forts, mais en aucun cas la répétition orale du mémoire écrit.

- introduction (2 minutes) :
- saluer le jury ;
- se présenter en citant sa formation et ses expériences professionnelles ;
- présentation succincte de l'entreprise (3 minutes) ;
- exposé du mémoire (15 minutes) :
- positionner le thème exposé par rapport à l'ensemble du projet ;
- conclusion (5 minutes) :
- un bilan sur les objectifs atteints et non atteints ;
- les apports pour l'entreprise et pour vous ;
- les résultats économiques et humains ;
- questions-réponses du jury (15 minutes) ;
- délibération du jury (10 minutes).

#### Rôle du tuteur

Le tuteur aura reçu une formation spécifique à sa fonction, notamment sur des aspects pédagogiques. Il validera chaque étape de la progression dans la réalisation du mémoire choisi.

Son rôle :

- vérifie l'adéquation du thème retenu avec la préoccupation de l'entreprise ;
- guide dans l'analyse technique et économique du problème traité ;
- aide à choisir les indicateurs les plus pertinents ;
- veille à l'organisation des idées, à la structuration du travail ;
- valide les solutions retenues et le réalisme du plan d'action ;

- s'assure que la rédaction du mémoire répond aux exigences de l'entreprise ;

- aide à l'obtention des informations nécessaires.

## 5.2. Evaluation des connaissances techniques et commerciales

Des épreuves écrites évaluant le niveau des connaissances, dans les domaines techniques et commerciaux, acquises soit par formation, soit par expérience professionnelle, permettront de juger les aptitudes à utiliser des outils pertinents permettant la résolution de cas concrets en entreprise.

Champs des connaissances attendues

Connaissances pour tout public

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances métier.	Management.	Savoir conduire des équipes et gérer les conflits.  Animer les réunions et conduire les entretiens.	20	20
	Droit des affaires.	Savoir finaliser de manière contractuelle une négociation vente.  Comprendre pour cela le cadre juridique de la négociation contractuelle, les pratiques conventionnelles et sécuriser les engagements des clients.	20	
	Les nouvelles techniques de vente.	Se familiariser avec les nouvelles techniques de commerce électronique.  Savoir utiliser les réseaux et les architectures clients (serveurs).	20	

Connaissances pour une personne à profil commercial

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en thermique énergétique.	Thermique du bâtiment	Savoir établir un calcul d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	20	20
	Combustions froid et environnement.	Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de refroidissement.	20	
	Climatisation.	Pouvoir établir un bilan d'un caisson de mouvement de l'air et connaître les différentes architectures.	20	
	Mécanique des fluides	Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	20	

Connaissances pour une personne à profil technicien

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en techniques commerciales.	Communication et négociation vente.	Comprendre l'enjeu de la communication interpersonnelle et institutionnelle.  Savoir organiser et conduire une négociation.  Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections.	20	20
	Marketing opérationnel.	Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale permettant d'optimiser son offre.	20	
	Gestion et administration commerciale.	Savoir apprécier à travers des indicateurs la performance commerciale et prévoir les ventes.  Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire.	20	

La note d'évaluation des connaissances techniques et commerciales est obtenue en effectuant la moyenne du champ connaissances métier et du champ connaissances fondamentales.

### 5.3. Modalités d'obtention du CQP

#### 5.3.1. Avis de l'instance de validation.

Est créée une instance de validation composée :

- de l'organisme de formation par son équipe pédagogique ;
- du tuteur du jeune en contrat de qualification (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation) ;
- du chef d'entreprise ou son délégué.

Cette instance émet un avis au jury paritaire national.

L'avis sera mentionné :

- " avec mention " lorsqu'il y aura trois avis favorables ;
- " favorable " lorsqu'il y aura deux avis favorables ;
- " refusé " lorsqu'il n'y aura qu'un avis favorable.

#### 5.3.2. Composition et fonctionnement du jury paritaire national.

Le jury paritaire national est constitué par un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants patronaux.

Le jury paritaire national émet sa proposition au vu de la soutenance du rapport et au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunit :

- les éléments de suivi des différents modules et des évaluations ;
- l'avis de l'instance de validation.

L'obtention définitive du CQP est rendue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), sur proposition du jury paritaire national qui se prononce à la majorité de ses membres.



#### 5.4. Conditions d'admission

Sera déclaré admis le candidat qui aura obtenu :

1. - A l'entreprise d'accueil : une note au moins égale ou supérieure à 24/40 ;
  2. - Au mémoire : une note au moins égale ou supérieure à 18/30 ;
  3. - A la soutenance : une note au moins égale ou supérieure à 18/30 ;
  4. - A l'évaluation des connaissances techniques et commerciales :
- une moyenne au moins égale ou supérieure à 12/20.

#### Reconnaissance dans la grille de classification

**Article 6**  
En vigueur étendu

Cette certification assure à son titulaire une classification :

- au niveau V de la CCN des commerces de gros ;
- ou au niveau VI s'il encadre une équipe telle que définie dans la CCN des commerces de gros n° 3044.

#### Conditions d'obtention par validation des acquis de l'expérience (VAE)

**Article 7**  
En vigueur étendu

Tout ou partie du CQP peut être obtenu par la validation des acquis de l'expérience (loi du 17 janvier 2002) après 3 années d'expérience minimum comme technico-commercial sédentaire dans le secteur du négoce de sanitaire-chauffage.

Le jury délivrant le CQP via la VAE est constitué conformément à l'article 4-1 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

Le cas échéant, pour l'obtention intégrale du CQP, une formation peut être proposée au candidat pour l'aider à compléter sa formation et présenter les épreuves du CQP non validées.

#### Extension

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

#### Fiche d'inscription

En vigueur étendu

Certificat de qualification professionnelle

Technico-commercial en :  Ingénierie d'équipement en thermique du bâtiment.  Vente de matériels de services en thermique du bâtiment.  (cocher l'option choisie)
--

Entreprise	Nom : ...  Adresse : ...
------------	--------------------------------

	Tél : ... Fax : ... Mail : ... Activité principale : ... Nombre de salariés : ... Code Naf (code d'activité) : ...
Projet	Décrire en 10 lignes maximum le projet qui fera l'objet de la rédaction du mémoire : ...

Décision :

Acceptée :

Date et signature

Refusée :

Motif :..... ..... .....
--------------------------------

Date de soutenance

Heure

Lieu

### Modules de la formation proposés par les centres

En vigueur étendu

DOMAINE	MODULE	MATIÈRE	COMPÉTENCES ATTENDUES	HEURES
Compétences fondamentales en gestion et commerce (pour les techniciens de l'industrie)	M 1	Gestion et administration commerciale	- Savoir apprécier, à travers des indicateurs, la performance commerciale et prévoir les ventes. - Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire.	30
	M 2	Comptabilité générale et analytique	- Comprendre le système d'information comptable. - Savoir apprécier les grands équilibres financiers et le niveau risque. - Comprendre et pratiquer la	40

			décomposition des prix de revient.	
	M 3	Communication et négociation vente	- Comprendre l'enjeu de la communication interprofessionnelle et institutionnelle. - Savoir organiser et conduire une négociation.	30
			- Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections.	30
	M 4	Marketing stratégique	- Comprendre les déterminants des principales stratégies marketing.- Comprendre comment se construit la décision stratégique.	30
	M 5 M 6	Marketing opérationnel	- Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale permettant d'optimiser son offre.	30
	M 7	Les fonctions de soutien logistique	- Comprendre les caractéristiques spécifiques aux marchés industriels en termes d'organisation et de comportement d'achat des clients professionnels. - Comprendre les contraintes d'organisation de fonctionnement des services logistiques en relation avec la fonction commerciale, conditionnant la qualité de l'offre au client.	30
Compétences fondamentales en thermique énergétique (pour les techniciens du commerce)	M 8	Notions de base en thermique	- Pouvoir appréhender un bilan d'énergie et de masse d'un système thermique.	36
	M 9	Transferts de chaleur	- Connaissance des modes de transfert de chaleur pour calculer une résistance thermique.	30
	M 10	Thermique du bâtiment	- Savoir établir un calcul d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	34
	M 11	Combustion froide et environnement	- Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de refroidissement.	30
	M 12	Climatisation	- Pouvoir établir un bilan d'un caisson de mouvement de l'air et connaître les différentes architectures.	30

	M 13	Mécanique des fluides	- Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	30
	M 14	Choix du matériel en thermique	- Savoir utiliser les catalogues des fabricants ou revendeurs pour faire un choix de matériels.	30
Compétences métier (pour tous)	M 15	Management	- Savoir conduire des équipes et gérer les conflits. - Animer les réunions et conduire les entretiens.	20
	M 16	Droit des affaires	- Savoir finaliser de manière contractuelle une négociation vente. - Comprendre pour cela le cadre juridique de la négociation contractuelle, les pratiques conventionnelles et sécuriser les engagements des clients.	40
	M 17	Les nouvelles techniques de vente	- Se familiariser avec les nouvelles techniques de commerce électronique. - Savoir utiliser les réseaux et les architectures clients (serveurs).	20
	M 18	Anglais commercial et technique	- Pouvoir dialoguer avec les clients étrangers.	20
Compétences de spécialisation (pour les techniciens industriels)	M 19	Technique du bâtiment	- Savoir calculer les déperditions d'un bâtiment et dimensionner le circuit de chauffage.	30
	M 20	Froid et climatisation	- Dimensionner un caisson de climatisation et un groupe frigorifique.	30
	M 21	GTC et GTB Logiciel de thermique	- Avoir les compétences pour établir un cahier des charges d'une gestion technique centralisée ou du bâtiment	. 30
(pour les techniciens du commerce)	M 22	Marketing des services	- l'organisation de l'offre - Apprendre à développer une démarche marketing dans l'offre de services aux clients.	30
	M 23	Stratégies d'offres - l'approche - le développement de partenariats La gestion de la qualité	- Savoir optimiser la production de services et arbitrer entre une démarche autonome ou partenariale. - Savoir mesurer la satisfaction client. - Savoir identifier les causes de	30

			dysfonctionnement et apporter les actions correctives.	
--	--	--	--	--

### Grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles

En vigueur étendu

CRITÈRE d'appréciation :	1	2	3	4	5
Appréciation générale : Tenue, présentation, civilité, charisme, ponctualité					
Efficacité au travail : Opérationnel, actif, autonome, capacité de travail, rigoureux, persévérant, volontaire					
Compréhension et assimilation : Niveau de connaissances, rapidité à intégrer des éléments nouveaux					
Curiosité d'esprit : Dynamisme, initiative, anticipation					
Coopération : Impliqué, polyvalent, cherche à s'informer					
Relations avec le personnel : Aptitude à communiquer, intégration dans l'entreprise					
Disponibilité : Esprit d'équipe, sollicite du travail, prêt à rendre service					
Relations clientèle :					
Total : /40					

Observations de l'évaluateur :

...

...

Grille de critères pour l'évaluation du rapport

CRITÈRE	EXPLICATION	NOTATION
	FORME	
Structurer le dossier	... Plan du mémoire, mise en page, qualité de la présentation, proportion dossier/annexes,	5

	pertinence du choix des documents, conclusion technique et personnelle,...	
Exprimer par écrit	... Orthographe, syntaxe, vocabulaire, compréhension, clarté,...	5
	FOND	
Positionner le projet ...		5
Analyser le projet :		5
Raisonner	Fiabilité de l'étude, fil conducteur, mode opératoire, argumentaire, viser des solutions, faire preuve de bon sens, de réflexion,...	
Décider	Savoir faire des choix, pertinences des choix, faire preuve d'initiative, motiver ses choix,...	
Mettre en oeuvre le projet :	5	
Organiser	... Méthodes employées, prévision d'un plan d'action, hiérarchisation des informations et des tâches, budget, rentabilité escomptée,...	
Réaliser	... Agir, mettre en oeuvre, exploiter les moyens mis à disposition,...	
Evaluer	Mesurer l'impact du résultat	
Valider et pérenniser le projet	...	5
Total : /30		

Grille de critères pour l'évaluation de la soutenance

NIVEAU d'opinion :	1	2	3	4	5
Structure de l'exposé, expression orale					
Présentation générale, animation					
Utilisation d'outils de communication et lisibilité des supports visuels					
Gestion du temps imparti					

Logique de l'argumentaire (compréhensibilité, réponse au sujet, explications données)					
Réponses aux questions					
Total : /30					

## Accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle Avenant n° 2 du 14 octobre 2004

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP)

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

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

Fédération des services CFDT ;

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

Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent avenant :

- annulent et remplacent les articles 3, 4, 6 et 9 de l'accord de branche-cadre du 16 décembre 1994 modifié par l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 ;
- et créent les articles 10, 11, 12, 13, 14 et 15 ci-dessous.

Le présent avenant a pour objet de transposer, dans la branche professionnelle des commerces de gros, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.*

### **Lexique.**

#### **En vigueur étendu**

Définition des niveaux éducation nationale

Niveau I : correspond à un niveau bac + 5.

Niveau II : correspond à un niveau bac + 3 ou 4.

Niveau III : correspond à un niveau bac + 2.

Niveau IV : correspond à un niveau bac.

Niveau V : correspond à un niveau CAP ou BEP.

*NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.*

### **Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de gros Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004**

Organisations patronales signataires :

fédération des commerces et des services UNSA

Syndicats de salariés signataires :

#### **En vigueur non étendu**

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Commerces de gros " n 3044.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

### **Lettre d'adhésion de la chambre syndicale nationale de ventes et services automatiques (NAVSA) à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP Lettre d'adhésion du 24 mars 2006**

#### **En vigueur non étendu**

Issy-les-Moulineaux, le 24 mars 2006.

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA), 37 bis, rue du Général-Leclerc, 92442 Issy-les-Moulineaux Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions collectives, 18, rue Parmentier, 75011 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente lettre, la chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) adhère à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

Conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, cette lettre sera déposée, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et un exemplaire sera remis au conseil de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations distinguées.

La déléguée générale.



## **Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergras Avenant n° 1 du 9 mars 2006**

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;  
Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;  
Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;  
Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;  
Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;  
Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;  
Fédération nationale de la décoration (FND) ;  
Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;  
Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;  
Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;  
Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;  
Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;  
Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;  
Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;  
Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;  
Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;  
Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Fédération des services CFDT ;  
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;  
Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

### **Modification de l'article 6.2.2**

#### **Article 1** En vigueur étendu

L'article 6.2.2 " Objectifs de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 2004 " est complété par les dispositions suivantes :

" - ou d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des commerces de gros ;  
" - ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros. "

### **Portée de l'avenant**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent texte.

## Date d'application

### Article 3 En vigueur étendu

Les présentes dispositions prennent effet dès la demande d'extension de l'avenant.

## Durée - Notification - Publicité - Extension

### Article 4 En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 20 mars au 5 avril 2006.

Il sera déposé, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 9 mars 2006.

## Avenant à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à l'accord RTT du 14 décembre 2001 Avenant du 13 avril 2006

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeaux et luminaires (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

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

Fédération des services CFDT ;

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

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

## Préambule

### En vigueur étendu

Les dispositions de la convention collective et des accords qui ont suivi constituent un tout, l'ensemble ayant été conçu et mis en oeuvre dans un souci permanent d'équilibre en respectant les exigences et le contexte des différentes époques de leur création ou de leur révision. Il convient de rappeler le caractère fondamental de ces dispositions et la nécessité d'en préserver l'équilibre.

Il a semblé toutefois indispensable d'aménager la structure de rémunération conventionnelle vers plus de lisibilité, plus de souplesse, plus de progressivité et ce afin de mieux valoriser le développement des compétences et les performances des salariés.

Par ailleurs en matière d'aménagement du temps de travail, il s'agit de définir les notions relatives au contingent d'heures supplémentaires pour le secteur alimentaire et aux forfaits en jours afin d'adapter celles-ci aux nouveaux textes législatifs et réglementaires parus ces dernières années sur ces mêmes thèmes.

Enfin, il s'agit de fixer les conditions de mise en oeuvre d'une nouvelle garantie d'ancienneté, pour le secteur non-alimentaire, sur une base annuelle de rémunération.

## Article 1

### En vigueur étendu

La grille des salaires conventionnels est un minima de référence propre à notre profession. Il s'agit également de tenir compte des évolutions du SMIC, base légale de référence, sur laquelle s'appuient les entreprises. La grille de salaires doit aussi être progressive et conserver toute la souplesse nécessaire à la prise en compte des données économiques et sociales de chaque époque.

L'objet des présentes dispositions vise à créer un nouveau mécanisme de construction de la grille conventionnelle évolutif, souple et simple.

L'objectif est donc de :

- définir de nouveaux mécanismes de détermination de valeurs de la grille par la renégociation du titre III de l'accord du 5 mai 1992 ;
- conclure une nouvelle grille des minima conventionnels pour l'année 2006.

Les dispositions contenues dans le " Titre III. - Grille de salaires mensuels " de l'accord de classifications du 5 mai 1992 intégré à la convention collective des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir ce texte)

Grille des minima conventionnels  
pour 151,67 heures mensuelles au 1er avril 2006

Du niveau I échelon 1 au niveau VII échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le 1/12 du montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Pour l'année 2006, le minimum conventionnel pour les niveaux VIII échelon 1 à X échelon 2 s'apprécie pro rata temporis à compter du 1er avril 2006.

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA	MINIMA	MINIMA
		employés au 01-04-2006	techniciens au 01-04-2006	agents de maitrise au 01-04-2006
I	1	1 222,00		
	2	1 229,33		
	3	1 236,71		
II	1	1 244,13		
	2	1 251,59		
	3	1 259,10		
III	1	1 266,66		
	2	1 274,26		
	3	1 281,90		
IV	1	1 289,59		
	2	1 297,33		
	3	1 305,12		
V	1	1 350,00	1 350,00	
	2	1 400,63	1 400,63	

	3	1 453,15	1 453,15	
	1	1 507,64	1 507,64	
VI	2	1 564,18	1 564,18	1 564,18
	3	1 622,83	1 622,83	1 622,83
NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA		
		cadres		
		au 01-04-2006		
	1	1 703,97		
VII	2	1 789,17		
	3	1 878,63		
	1	2 350,00		
VIII	2	2 585,00		
	3	2 843,50		
	1	3 127,85		
IX	2	3 440,63		
	1	3 956,73		
X	2	4 748,08		

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les aménagements relatifs au temps de travail résident en 2 points principaux :

Pour le secteur alimentaire : une augmentation du contingent d'heures supplémentaires. Les entreprises du commerce de gros alimentaire doivent, en effet, être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Ces facteurs nécessitent, pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une augmentation du contingent d'heures supplémentaires tout en fixant les conditions de mise en oeuvre. Ces adaptations conventionnelles apporteront plus de souplesse, répondront aux contraintes inhérentes à ces activités et faciliteront le maintien de l'emploi.

Pour tous les secteurs : une réécriture de la définition des salariés concernés par les forfaits annuels en jours afin d'être en conformité avec les derniers textes législatifs et réglementaires en vigueur sur ce thème (notamment loi Fillon du 17 janvier 2003 et loi en faveur des PME du 2 août 2005).

Les dispositions contenues dans l'article 1.7 " Contingent annuel d'heures supplémentaires " de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Les dispositions contenues dans le " A. - Salariés concernés " de l'article 2.3.2. " Convention de forfait annuelle en jours " de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Le " B. - Modalités " de l'article 2.3.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 est inchangé.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les salariés relevant de la CCN des commerces de gros n° 3044 du secteur non alimentaire bénéficient d'une garantie d'ancienneté.

Cette garantie d'ancienneté valorise le temps passé au travail et ce que celui-ci entraîne implicitement comme progrès. Elle ne valorise pas l'expérience acquise par les salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Les dispositions contenues dans le " A. - Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) " du titre IV " Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) " de l'accord de classification du 5 mai 1992, sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Le " B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) " est inchangé.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les 3 thèmes (salaires, temps de travail et ancienneté) de cet accord sont considérés comme indissociables par les signataires. Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause notamment par des exclusions lors de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

**Avenant n° 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP**

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;  
Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;  
Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;  
Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;  
Fédération nationale des grossistes en fleurs coupés (FNGFP) ;  
Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;  
Fédération nationale de la décoration (FND) ;  
Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;  
Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;  
Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;  
Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;  
Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;  
Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;  
Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;  
Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;  
Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;  
Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;  
Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).  
Fédération des services CFDT ;  
Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;  
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;  
Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;  
Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO ;  
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sont modifiées comme suit :

« Article 7

Tous les ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;

- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils seront remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la commission paritaire de la convention collective de commerces de gros des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission. »

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

### **Accord du 13 novembre 2008 relatif à la formation professionnelle**

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

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

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

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

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

## **Article 1**

### **En vigueur étendu**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective des commerces de gros, créée par l'accord du 10 juillet 1997, est mandatée, à travers son président et son vice-président, pour conclure un accord-cadre avec l'association nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros.

Cet accord-cadre, dont le projet est joint au présent accord, (1) a pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'ANLCI et la CPNEFP des commerces de gros mettent en commun leurs savoir-faire et leurs expériences pour rendre effective l'acquisition des savoirs élémentaires de base des salariés des entreprises des commerces de gros.

*(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 avril 2009, art. 1er)*

## **Article 2**

### **En vigueur étendu**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Accord du 10 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors**

UCAPLAST ;

VCI ;

FENETEC ;

SNGFGBT ;

UNCGFL ;

FGMEE ;

SNPRS ;

FNCPLA ;

SYNDIGEL ;

FND ;

UPCP ;

FENSCOPA ;

CGI ;

NAVSA ;

SNDCP ;

FNAS ;

FNGFP ;

FEDA.

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC agricole.

## Préambule

### En vigueur étendu

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (art. L. 2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

A partir du 1er janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la CNAV une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatif à l'emploi des salariés âgés. Conclu pour 3 ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devra prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- une ou plusieurs mesures portant sur au moins 3 domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 et des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche sur l'emploi des salariés âgés, respectant les trois conditions précitées. Cet accord de branche a donc vocation à s'appliquer aux entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés à défaut d'accord collectif ou plan d'action d'entreprise.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions adaptées à l'emploi des salariés âgés.

Dans la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 :

- les salariés de 50 ans et plus représentent 19 % des effectifs de la branche en 2008 ;
- les salariés de 55 ans et plus représentent 8 % des effectifs de la branche en 2008.

## 1. Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi

### En vigueur étendu

L'objectif est qu'à fin 2012 la part des salariés de 55 ans et plus représente au moins 8 % des effectifs de la branche.

Ce chiffre de 8 % sera suivi annuellement à travers le rapport de branche.

Pour atteindre cet objectif, la branche convient de mettre en place dans les entreprises les dispositions qui suivent.

## 2. Mesures sur 5 domaines d'action Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

### En vigueur étendu

Disposition favorable 1 : octroi de missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement et / ou de parrainage à destination des seniors.

Des missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement et / ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 45 ans et plus.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise.

Pour être menée de façon efficace, la fonction tutorale doit répondre aux principes énoncés à l'article 9 « Tutorat » de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044) qui sont notamment les suivants :

- la fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum 2 stagiaires simultanément ;
- le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction conformément à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 ;

- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré : 15 % des recrutements concernés par les missions visées ci-dessus seront suivis par des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage de recrutements concernés par ces missions.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès des seniors à une formation à la fonction tutorale.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, pourra avoir accès de façon prioritaire à une formation à la fonction tutorale.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de formations à la fonction tutorale suivies par des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de formations à la fonction tutorale suivies par des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

### Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Disposition favorable 1 : priorité d'accès des seniors à l'entretien de seconde partie de carrière.

Tout salarié, à compter de son 45e anniversaire, bénéficiera à sa demande d'un entretien de seconde partie de carrière. A défaut de demande du salarié, cet entretien aura lieu tous les 5 ans.

Il est destiné à faire le point, avec son responsable hiérarchique, le responsable des ressources humaines ou le chef d'établissement, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise sur :

- ses compétences ;
- ses besoins de formation ;
- sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de seconde partie de carrière est destiné :

- à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ;
- à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle ;
- à examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.



Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel mis en place par l'entreprise.

Objectifs chiffrés :

- 100 % des salariés de 45 ans et plus qui le demandent bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière ;
- augmenter d'au moins 5 % le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière ;
- pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès des seniors au bilan de compétences.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à un bilan de compétences. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

#### Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Disposition favorable 1 : information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Informers les entreprises et les salariés des dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).

Objectif chiffré : une plaquette d'information sur ces dispositions sera réalisée et diffusée aux 25 000 entreprises de la branche qui la mettront à disposition de leurs salariés.

Cette plaquette sera actualisée si nécessaire.

Indicateur de suivi : nombre de plaquettes diffusées aux entreprises de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : abondement du compte épargne-temps pour le congé de fin de carrière.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à celles de l'accord de branche du 14 décembre 2001 dans la convention collective nationale des commerces de gros, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

En cas d'utilisation du compte épargne-temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié seront majorés par l'entreprise et exclusivement en temps.

Objectif chiffré : en cas de départ du salarié en congé de fin de carrière, au minimum 10 % du compte épargne-temps du salarié sera abondé par l'employeur.

Indicateur de suivi : nombre de comptes épargne-temps abondés dans ce cadre.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

#### Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Disposition favorable 1 : information et valorisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Il s'agit d'informer les entreprises et les salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de le valoriser auprès d'eux.

Objectif chiffré : réalisation d'un guide d'appui à la démarche de VAE et diffusion de ce guide aux 25 000 entreprises de la branche qui le mettront à disposition de leurs salariés.

Indicateur de suivi : nombre de guides sur la VAE réalisés et diffusés aux entreprises de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès des seniors à leur demande de VAE.

Le salarié senior, dès l'âge de 45 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande de validation des acquis de l'expérience. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise à ce dispositif.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de VAE des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de VAE des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

#### Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Disposition favorable 1 : garantie de rémunération en cas d'inaptitude professionnelle.

En cas d'inaptitude professionnelle d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste adapté équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté dans la branche bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité différentielle mensuelle dégressive exprimée en pourcentage de la différence entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75 % pendant 4 mois ;
- 50 % pendant les 4 mois suivants ;
- 25 % pendant les 4 mois suivants.

Objectif chiffré : 100 % des salariés dans cette situation et répondant aux critères énoncés ci-dessus bénéficieront de cette mesure.

Indicateur de suivi : nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès au temps partiel en cas d'inaptitude professionnelle.

Les signataires recommandent aux entreprises de permettre l'accès au temps partiel, demandé par le salarié et accepté par l'employeur, pour les salariés en inaptitude professionnelle ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté dans la branche.

### 3. Autres mesures

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires considèrent que les dispositions favorables figurant ci-dessus sont conformes aux dispositions légales et réglementaires sur l'emploi des seniors et souhaitent privilégier d'autres pistes d'action en direction des seniors.

a) Préparation à la retraite

Les signataires recommandent aux entreprises de permettre le déroulement de formation à la préparation administrative et psychologique à la retraite en favorisant notamment l'utilisation du DIF en cas de demande du salarié.

b) Temps partiel

Les signataires recommandent aux entreprises de permettre l'accès au temps partiel choisi à la semaine, au mois ou à l'année, demandé par le salarié et accepté par l'employeur, pour les salariés de 50 ans et plus.

c) Mobilité

La mise en oeuvre des clauses de mobilité des salariés de 50 ans et plus ne pourra se faire qu'après un entretien d'accompagnement avec le salarié et devra être justifiée.

#### **4. Modalités de suivi de l'accord**

##### **En vigueur étendu**

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe « 2. Mesures sur 5 domaines d'action » permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche. Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Les membres de la commission paritaire nationale de la convention collective nationale des commerces de gros se réuniront annuellement sur ce sujet spécifique des seniors lors de la présentation du rapport de branche.

#### **5. Entrée en vigueur et durée de l'accord**

##### **En vigueur étendu**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2010.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

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

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

Cet accord fera également l'objet d'une demande d'avis auprès de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

## Textes Salaires

### SALAIRES Erratum du 15 juin 2000

Organisations patronales signataires :

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;  
 Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, 46, avenue d'Aubières, 63800 Cournon-d'Auvergne ;  
 L'union des syndicats des PME du caoutchouc et de la plasturgie (UCAPLAST), 37-39, rue de Pommard, 75012 Paris ;  
 L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;  
 La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;  
 La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris ;  
 L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, centra 356, 94596 Rungis ;  
 La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;  
 La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, centra 402, 94616 Rungis Cedex ;  
 La fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électronique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;  
 La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;  
 Le syndicat national des Papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;  
 La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;  
 La fédération des grossistes en fleurs coupés, 117, allée de la Côte d'Azur, fleur 123, 94631 Rungis Cédex ;  
 La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;  
 La confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

### Salaires au 1er mars 2000.

En vigueur non étendu

#### GRILLE DE SALAIRES

convention collective des commerces de gros

Niv - ECH	SALAIRE AU 1er MARS 2000 (en francs)
I - 1	6 881
I - 2	6 881
I - 3	6 881
II - 1	6 881
II - 2	6 881
II - 3	6 881
III - 1	6 881
III - 2	6 934
III - 3	7 142
IV - 1	6 957
IV - 2	7 236
IV - 3	7 525
V - 1	7 378
V - 2	7 748
V - 3	8 135
VI - 1	8 942
VI - 2	9 479
VI - 3	10 048
VII - 1	9 622
VII - 2	10 295
VII - 3	11 015

VIII - 1	11 319
VIII - 2	12 225
VIII - 3	13 203
IX - 1	14 715
IX - 2	16 481
X - 1	20 374
X - 2	24 450

## Salaires Accord du 17 novembre 2006

L'union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

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

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés SYNDIGEL ;

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

La fédération nationale de la décoration (FND) ;

L'union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

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

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

Le syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

La fédération des syndicats de la distribution professionnelle FEDA ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

La fédération française de la distribution industrielle FENETEC ;

La confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO,

### Grille des minima conventionnels pour 151,67 heures mensuelles à compter du 1er janvier 2007.

[En vigueur étendu](#)

Grille des minima conventionnels pour 151,67 heures mensuelles au 1er janvier 2007

Du niveau I échelon 1 au niveau VII échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le 1/12 du montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

NIVEAU	ECHOLON	MINIMA
--------	---------	--------

		au 1er janvier 2007
	1	1 254,28
I	2	1 261,81
	3	1 269,38
	1	1 279
II	2	1 286,68
	3	1 294,40
	1	1 302
III	2	1 309,81
	3	1 317,67
	1	1 325
IV	2	1 332,95
	3	1 340,95
	1	1 357,00
V	2	1 407,89
	3	1 460,68
	1	1 515,46
VI	2	1 572,29
	3	1 631,25
	1	1 712,81
VII	2	1 789,45
	3	1 888,38
	1	2 350,00
VIII	2	2 585,00
	3	2 843,50
IX	1	3 127,85
	2	3 440,63
X	1	3 956,73
	2	4 748,08

### Avenant du 11 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 10 avril 2009, art. 1er)*

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

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

Fédération des services CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

**Article 1**  
En vigueur étendu

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM mensuel	SALAIRE MINIMUM annuel
	1	1 325,00	
I	2	1 332,95	
	3	1 340,95	
	1	1 348,99	
II	2	1 357,09	
	3	1 365,23	
	1	1 373,42	
III	2	1 381,66	
	3	1 389,95	
	1	1 398,29	
IV	2	1 406,68	
	3	1 415,12	
	1	1 425,00	
V	2	1 478,44	
	3	1 533,88	
	1	1 591,40	
VI	2	1 651,08	
	3	1 712,99	
	1		22 321,03
VII	2		23 437,08
	3		24 608,94
	1		28 482,00
VIII	2		31 330,20
	3		34 463,22
IX	1		37 909,54
	2		41 700,50
X	1		47 955,57
	2		57 546,68

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les dispositions des paragraphes 3, 4 et 8 du titre III nouveau « Grille de salaires mensuels » de l'accord du 13 avril 2006 sont annulées et remplacées par :

« La progression est fixée de la manière suivante :

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

- du niveau VIII, échelon 3, au niveau IX, échelon 1 : + 10 % entre les niveaux ;
- du niveau IX, échelon 1, au niveau IX, échelon 2 : + 10 % entre les échelons ;
- du niveau IX, échelon 2, au niveau X, échelon 1 : + 15 % entre les niveaux ;
- du niveau X, échelon 1, au niveau X, échelon 2 : + 20 % entre les échelons.

Le salaire conventionnel de base se négocie :

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

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

### **Article 3** En vigueur étendu

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

## **Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009**

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 2 décembre 2009, art. 1er)*

UCAPLAST ;

VCI ;

FEDA ;

FENETEC ;

SNGFGBT ;

UNCGFL ;

FGMEE ;

SNPRS ;

FNCPLA ;

SYNDIGEL ;

FND ;

FNGFP ;

UPCP ;

FENSCOPA ;

CGI ;

NAVSA ;

SNDCP ;

FNAS.

FGTA CGT-FO ;

FS CFDT.

### **Article 1** En vigueur étendu

Base : 151,67 heures mensuelles au 1er juillet 2009.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE ANNUEL
	1	1 338,00	
I	2	1 346,03	
	3	1 354,10	
	1	1 362,23	
II	2	1 370,40	
	3	1 378,62	
	1	1 386,90	
III	2	1 395,22	
	3	1 403,59	
	1	1 412,01	
IV	2	1 420,48	
	3	1 429,01	
	1	1 435,00	
V	2	1 488,81	
	3	1 544,64	
	1	1 602,57	
VI	2	1 662,66	
	3	1 725,01	
	1		22 321,03
VII	2		23 437,08
	3		24 608,94
	1		28 482,00
VIII	2		31 330,20
	3		34 463,22
IX	1		37 909,54
	2		41 700,50
X	1		47 955,57
	2		57 546,68

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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



## Textes Extensions

### ARRETE du 15 juin 1972

#### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans son champ d'application, modifié par l'accord du 17 février 1972, la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, l'accord précité et les accords des 6 avril 1971 et 6 novembre 1971, à l'exception des clauses ci-après :

Dans les " dispositions générales " de la convention collective :

- Le quatrième alinéa du paragraphe 1 de l'article 45.

Dans la rubrique " emplois professionnels " (fournitures générales pour bureaux de tabac, maroquinerie, papetiers répartiteurs, produits de parfumerie et accessoires de toilette), rémunération des chauffeurs-livreurs :

- Les termes "... qui sera égale à deux fois le salaire horaire du S.M.I.C. et ..." figurant au 4° ;

Dans l'avenant II "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés", secteur non alimentaire :

- Les termes "... 0,8 p. 100 ..." compris dans l'article 5 (Modalités de la retraite).

Les dispositions du paragraphe 4 de l'article 46 et des paragraphes 1° b et 2° b de l'article 51 des "Dispositions générales" sont étendues sous réserve de l'application de l'article 23 du livre Ier du code du travail, de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et du décret n° 67-582 de même date.

Les dispositions du paragraphe 5° b de l'article 57 des "Dispositions générales" sont étendues sous réserve de l'application de l'article 29 IV du livre Ier du code du travail.

Les dispositions des articles 60 et 61 des "Dispositions générales" sont étendues sous réserve de l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Les dispositions de l'accord du 6 novembre 1971 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des textes qui lui sont annexés est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le présent arrêté sera publié Journal officiel de la République française ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

### ARRETE du 12 décembre 1972

#### Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972, les dispositions de l'accord du 9 mai 1972 modifiant ladite convention collective nationale.

### ARRETE du 1 octobre 1974

#### Article 1, 2

En vigueur

Article 1

Sont abrogés en tant qu'ils concernent l'activité de l'expédition-exportation de fruits et légumes frais, incluse dans la rubrique 692-1 de la nomenclature des activités économiques de 1959 visée par le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, les arrêtés des 15 juin 1972 et 12 décembre 1972 portant extension de la convention collective nationale susvisée et des accords des 6 avril 1971, 6 novembre 1971, 17

février 1972 et 9 mai 1972 la complétant ou la modifiant.  
Article 2

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, modifiée par l'accord du 17 juin 1972, et à l'exception de l'activité de l'expédition-exportation de fruits et légumes frais ainsi qu'il résulte de l'article 1er du présent arrêté, les dispositions de :

- l'accord du 6 novembre 1972 modifiant la convention collective susvisée ;

- l'accord du 11 octobre 1973 modifiant la convention collective susvisée ;

- l'accord du 3 avril 1974 modifiant la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 5 mars 1975**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972, les dispositions de l'accord du 25 juillet 1974 modifiant la convention collective nationale de commerce de gros, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du S.M.I.C..

## **ARRETE du 21 avril 1976**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 1er décembre 1975 modifiant la convention collective nationale de commerce de gros.

## **ARRETE du 21 juillet 1976**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 5 février 1976 modifiant la convention collective nationale de commerce de gros.

## **ARRETE du 23 octobre 1978**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 30 juin 1978 conclu dans le cadre de la collective nationale de commerces de gros.

## **ARRETE du 22 février 1979**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de

gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 6 novembre 1978 conclu dans le cadre de la collective nationale de commerces de gros.

## **ARRETE du 29 février 1980**

### **Article 1** En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord de salaire du 1er octobre 1979 conclu dans le cadre de la collective nationale de commerces de gros.

## **ARRETE du 4 avril 1980**

### **Article 1** En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 21 septembre 1979 conclu dans le cadre de la collective nationale de commerces de gros.

## **ARRETE du 16 décembre 1980**

### **Article 1** En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 14 mai 1980, les dispositions :

- dudit accord 14 mai 1980 conclu dans le cadre de la convention susvisée ;

- de l'accord de salaires du 9 avril 1980 conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 20 juillet 1981**

### **Article 1** En vigueur

Article 1

L'arrêté du 16 décembre 1980 portant extension de l'accord du 14 mai 1980 sur le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 est ainsi complété :

" L'extension ne concerne pas l'activité d'expédition-exportation des fruits et légumes frais, incluse dans la classe 57-03 de la nomenclature des activités et produits de 1973 (ancienne sous-rubrique 692-1 de la nomenclature des activités économiques de 1959. "

## **ARRETE du 7 août 1981**

### **Article 1** En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'accord du 14 mai 1980 et l'arrêté du 20 juin 1981, les dispositions de l'accord de salaires du 1er février 1981 conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 30 octobre 1981**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 30 juin 1981, les dispositions :

- dudit accord du 30 juin 1981 relatif au champ d'application de la convention susvisée ;
- de l'accord de salaires du 30 juin 1981 conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 15 janvier 1982**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 30 juin 1981, à l'exclusion du secteur du commerce de gros d'équipements et de fournitures pour l'industrie (groupe 59-10 de la nomenclature de 1973), les dispositions de l'accord du 27 janvier 1981 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 30 décembre 1982**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions dudit accord du 1er octobre 1982 modifiant le champ d'application de la convention susvisée.

## **ARRETE du 9 mai 1983**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions de l'accord du 15 janvier 1983 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 29 juillet 1983**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions de l'accord du 3 mars 1983 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 27 octobre 1983**

### **Article 1** [En vigueur](#)

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application entrant dans celui de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions de l'avenant du 3 mars 1983 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## ARRETE du 10 mai 1984

### Article 1

En vigueur

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'avenant du 22 novembre 1983, les dispositions dudit avenant du 22 novembre 1983 à la convention collective susvisée.

## ARRETE du 17 juillet 1984

### Article 1

En vigueur

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'avenant du 22 novembre 1983, les dispositions de l'avenant du 20 mars 1984 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRETE du 4 février 1985

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions suivantes :

- dudit accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour de la convention collective susvisée ;
- de l'avenant du 28 juin 1984 à la convention collective susvisée, particulier aux produits surgelés, congelés et aux glaces ;
- de l'accord de salaires du 1er octobre 1984, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.  
à l'exclusion :
- des termes : " au secrétariat du conseil de prud'hommes " figurant au sixième alinéa du paragraphe " Mise en oeuvre de la procédure " de l'article 7 de la mise à jour ;
- des termes : " qui ne devront prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire " figurant au deuxième alinéa du paragraphe b de l'article 13 de la mise à jour ;
- du quatrième alinéa du paragraphe 1 de l'article 40 de la mise à jour ;
- du premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 41 de la mise à jour ;
- de la deuxième phrase du dernier alinéa du paragraphe 1 de l'article 48 de la mise à jour.

Le premier alinéa de l'article 6 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-16 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 10 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 22 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail.

L'article 28 de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe 1 de l'article 41 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 33 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail.

L'article 46 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe 1 et le dernier alinéa du b du paragraphe 2 de l'article 48 de la mise à jour sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le paragraphe b de l'article 4 de l'avenant "cadres " de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 6 de l'avenant "cadres " de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les articles 4 des deux avenants " Agents de maîtrise, techniciens et assimilés " des secteurs alimentaires et non alimentaires de la mise à jour sont étendus sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les articles 6 des deux avenants " Agents de maîtrise, techniciens et assimilés " des secteurs alimentaires et non alimentaires de la mise à jour sont étendus sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'accord de salaires du 1er octobre 1984 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.  
Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.  
Article 3

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

## **ARRETE du 22 mars 1985**

### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application compris dans celui de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'avenant du 10 octobre 1984 portant annexe IV (Personnel de livraison et de vente dans le secteur alimentaire périssable) à la convention collective susvisée, à l'exclusion du paragraphe 2° de l'article 4.

## **ARRETE du 5 juin 1985**

### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 6 février 1985 sur la formation professionnelle dans les commerces de gros.

## **ARRETE du 18 juin 1985**

### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 6 février 1985 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimal de croissance.

## **ARRETE du 12 décembre 1985**

### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 septembre 1985 modifiant le champ d'application de l'accord national du 6 février 1985 sur la formation professionnelle dans les commerces de gros.

## **ARRETE du 26 juin 1986**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984, portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 25 février 1986 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**ARRETE du 8 janvier 1987**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 30 septembre 1986 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**ARRETE du 8 juillet 1987**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 31 mars 1987 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**ARRETE du 26 avril 1988**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 22 décembre 1987 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**ARRETE du 20 juin 1988**

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi, Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;  
Vu l'avenant du 10 février 1988 à la convention collective susvisée;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juin 1988;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

**Article 1**  
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'avenant du 10 février 1988 à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa du point 1 de l'article 41 est étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 (1er alinéa) du code du travail.

**ARRETE du 2 août 1988**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;  
Vu l'avenant du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée portant modification du champ d'application de ladite convention;  
Vu l'avenant particulier Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 1988;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

**Article 1, 2**  
**En vigueur**

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions dudit avenant.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions de l'avenant particulier Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée.

### **ARRETE du 29 septembre 1988**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 août 1988, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;  
Vu l'accord de salaires 6 juin 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 août 1988;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

**Article 1**  
**En vigueur**

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions de l'accord de salaires du 6 juin 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

### **ARRETE du 21 juin 1989**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1988, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;  
Vu l'avenant du 23 novembre 1988 portant modification du champ d'application (distribution de produits surgelés et glaces) de la convention collective susvisée;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 1989;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) .

**Article 1**  
**En vigueur**

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions dudit avenant 23 novembre 1988 .



## ARRETE du 22 septembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juin 1989, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;

Vu l'accord du 22 mars 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 août 1989;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 22 mars 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRETE du 8 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 septembre 1989, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;

Vu l'accord du 10 juillet 1989 sur la formation des membres du C.H.S.-C.T. conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 septembre 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 10 juillet 1989 sur la formation des membres du C.H.S.-C.T. conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le quatrième paragraphe du point b) (demande de stage de formation) de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-3 du code du travail.

## ARRETE du 8 juillet 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 1989, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;

Vu l'accord du 13 mars 1991 sur la formation des membres du C.H.S.-C.T. conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mai 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord Salaires du 13 mars 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRETE du 17 novembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;

Vu l'accord du 5 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 octobre 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord de classification et salaires (cinq annexes) du 5 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRETE du 16 décembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 novembre 1992, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée et modifiée ;

Vu l'avenant particulier (Produits surgelés congelés, glaces) du 5 juillet 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 octobre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant particulier (Produits surgelés, congelés, glaces) du 5 juillet 1993 à la convention collective susvisée.

## ARRETE du 3 mars 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 décembre 1993, portant extension de la convention collective nationale de commerce de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 6 juillet 1993 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 novembre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations de salariés ;

Considérant que le niveau des salaires minimaux relève de la liberté contractuelle des signataires de l'accord ;

Considérant que l'accord a été négocié et conclu conformément aux dispositions légales et qu'il n'appelle pas d'observation en légalité,

Arrête :

### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord Salaires du 6 juillet 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

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

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-41 en date du 3 décembre 1993.

## **ARRETE du 11 octobre 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 1995, portant extension de la convention collective nationale de commerce de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 16 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 juin 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des secteurs suivants :

Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;

Approvisionnement en gros des bureaux de tabacs ;

Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation,  
les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 6 ;

- des alinéas 2 à 5 de l'article 7.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995.

## **ARRETE du 29 juin 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 1995, portant extension de la convention collective nationale de commerce de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 19 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des entreprises de commerce de gros de produits surgelés, congelés et glaces, les dispositions de l'accord salaires du 19 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-12 en date du 19 mai 1995.

## **ARRETE du 5 mars 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 20 octobre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988,\*à l'exclusion des entreprises de commerce de gros de produits surgelés, congelés et glaces\* (1), les dispositions de l'accord du 20 octobre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-02 en date du 21 février 1996.

## **ARRETE du 9 avril 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 20 octobre 1995 ;

Vu l'arrêté du 5 mars 1996 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

## Article 1er

L'arrêté du 5 mars 1996 portant extension de l'accord du 20 octobre 1995 est modifié comme suit :

A l'article 1er, la phrase : " à l'exclusion des entreprises de commerce de gros de produits surgelés, congelés et glaces " est supprimée.

## Article 2

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

## **ARRETE du 25 septembre 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 mars 1996 portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 13 juin 1996 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 août 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 13 juin 1996 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-30 en date du 13 septembre 1996.

**ARRETE du 10 décembre 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 septembre 1996, portant extension de la convention collective nationale du 23 juin 1970 des commerces de gros et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 13 juin 1996 (Mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 août 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 23 juin 1970 des commerces de gros, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 13 juin 1996 (Mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-30 en date du 13 septembre 1996.

## ARRETE du 14 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 décembre 1996 portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 (Formation professionnelle) à l'accord du 16 décembre 1994, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 janvier 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord du 16 décembre 1994, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du point 3 de l'article 5 nouveau.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-12 en date du 14 février 1997.

## ARRETE du 21 mai 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 17 janvier 1997 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 mars 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des secteurs suivants :

Commerce des produits laitiers ;

Commerce et distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés,  
les dispositions de l'accord du 17 janvier 1997 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

8ZS Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-14 en date du 14 mai 1997.

## **ARRETE du 17 juillet 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 10 juillet 1997 (Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juin 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 10 juillet 1997 (Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-21 en date du 23 juin 1998.

## **ARRETE du 20 juillet 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 14 mai 1997 modifiant le champ d'application (Adhésion du commerce de produits et services par automates) de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juin 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 14 mai 1997 modifiant le champ d'application (Adhésion du commerce de produits et services par automates) de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/16 en date du 15 mai 2000.

## ARRETE du 12 octobre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'avenant du 5 avril 2000 à l'accord du 10 juillet 1997 (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 août 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 5 avril 2000 à l'accord du 10 juillet 1997 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/31 en date du 8 septembre 2000.

## ARRETE du 31 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, complété par un avenant annexé portant dispositions particulières complémentaires et une annexe (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 mars 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus en séances des 4 juin et 2 juillet 2002, et notamment la double opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord susvisé ont pu librement organiser la réduction du temps de travail et, à ce titre, préciser les règles et les modalités propres à la situation particulière de la branche ;  
Considérant, en outre, que l'accord susvisé n'est pas contraire aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sous les exclusions et les réserves ci-après formulées,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des secteurs suivants :

- commerces de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations ;

- distribution industrielle,  
les dispositions de :

- l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, complété par un avenant annexé portant dispositions particulières complémentaires et une annexe (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié " mentionnés à la deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la



rémunération : lissage de la rémunération), contraires aux dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail, en tant que cette deuxième phrase s'applique exclusivement à la situation où le salarié bénéficie d'un trop-perçu ;

- des termes : " sauf accord exprès du salarié " mentionnés à la première phrase du deuxième alinéa de l'article 2.5.4 (Interruptions dans la journée de travail), contraires aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail ;

- des termes : " pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au compte épargne-temps est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2-2 précité " mentionnés au sixième tiret du premier alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du compte épargne-temps), le présent accord ne permettant pas d'obtenir le bénéfice de l'aide incitative ;

- des termes : " et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte " mentionnés aux deuxième et troisième alinéas de l'article 3-1.4 susvisé, contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail ;

- de l'article 4.2 (Délai de prévoyance des changements) de l'avenant annexé du 14 décembre 2001 relatif au secteur alimentaire, contraire aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

L'article 1.5 (Repos hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du code du travail.

L'article 2.1 (Modulation du temps de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, un accord complémentaire de branche prévoient le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et celui des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette même période.

Le dernier alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des variations d'horaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail selon lequel constituent aussi des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord.

L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 et suivants du code du travail relatifs à l'indemnisation du chômage partiel.

L'article 2.1.8 (Décompte des heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application du mode de calcul fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération) est étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, le trop-perçu par le salarié ne pouvant lui être prélevé que sous réserve du respect des fractions saisissables prévues par la réglementation et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui précisent que les absences récupérables doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer.

Le paragraphe A (salariés concernés) de l'article 2.3.2 (Convention de forfait annuelle en jours) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les catégories de cadres concernés.

Le neuvième alinéa du paragraphe B (modalités) de l'article 2.3.2 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, les forfaits annuels en jours ne pouvant être conclus qu'avec du personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait, notamment, du degré d'autonomie dont ils bénéficient.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du temps de travail les salariés ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable.

Les sixième et septième tirets du premier alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du compte épargne-temps) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu desquelles c'est la seule partie des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié qui peut être affectée au compte épargne-temps.

Le quatrième alinéa de l'article 3.1.5 (Utilisation du compte épargne-temps) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail qui énumèrent les cas pour lesquels le délai de prise du congé peut excéder cinq ans.

La grille de salaires minima annexée est étendue sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/11 en date du 13 avril 2002.

## **ARRETE du 3 décembre 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale des commerces

de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises des secteurs du négoce en appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation et de la vente et services par automates conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 août 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises des secteurs du négoce en appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation et de la vente et services par automates conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 5 (Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/32 en date du 7 septembre 2002.

## **ARRETE du 11 juin 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 mai 2003 ;

Considérant que l'accord susvisé, qui ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article L. 213-4 du code du travail, ne permet pas la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.

Le paragraphe 3.1 (Contreparties sous forme de repos compensateur) de l'article 3 (Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur.

Le paragraphe 4.1 (Durée quotidienne) de l'article 4 (Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui définissent les activités autorisant une dérogation à la durée quotidienne de huit heures.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par

ledit accord.

#### Article 3

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

Nota - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/52.

### **ARRETE du 2 décembre 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 5 mai 2003 sur le financement et la participation des délégués des organisations de salariés aux groupes de travail paritaires mis en place dans le cadre de l'étude formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 septembre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 24 novembre 2003,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des secteurs suivants :

- commerce de gros des fleurs coupées ;

- commerce et diffusion de la carte postale ;

- commerce de gros de la papeterie ;

- commerce de gros de fournitures générales pour bureaux de tabac,

les dispositions de l'accord du 5 mai 2003 sur le financement et la participation des délégués des organisations de salariés aux groupes de travail paritaires mis en place dans le cadre de l'étude formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/34.

### **ARRETE du 10 mai 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " technico-commercial en thermique du bâtiment " (2 options) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 décembre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 avril 2004,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du

23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et 14 mai 1997, et dans son propre champ d'application professionnel, à savoir le négoce en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation, les dispositions de l'accord du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " technico-commercial en thermique du bâtiment " (2 options) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/50.

### **ARRETE du 11 juillet 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 janvier 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 8 juillet 2005,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les premier et deuxième alinéas de l'article 12.2 (Modalités de mise en oeuvre du droit individuel à la formation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/52.

### **ARRETE du 1 décembre 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994, relatif aux objectifs de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 juin 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 novembre 2006,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994, relatif aux objectifs de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/09.

## **ARRETE du 11 décembre 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 13 avril 2006 à l'accord de classification du 5 mai 1992 et à l'accord ARTT du 14 décembre 2001, relatif aux salaires, temps de travail, garantie d'ancienneté, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 septembre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 novembre 2006,

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 13 avril 2006 à l'accord de classifications du 5 mai 1992 et à l'accord ARTT du 14 décembre 2001, relatif aux salaires, temps de travail, garantie d'ancienneté, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/34.

## **ARRETE du 23 avril 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 17 novembre 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 avril 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/9.

# Accord national professionnel portant création du fonds d'assurance formation (F.A.F). Etendu par arrêté du 27 mai 1993 JORF 30 mai 1993.

## Texte de base

### ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 17 février 1993

Organisations patronales signataires :

Aneefel, Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes ;  
U.N.C.G.F.L., Union nationale des commerces de gros de fruits et légumes ;  
Fédépom, Fédération française des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services C.G.T. ;  
Fédération des services C.F.D.T. ;  
Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ;  
Fédération agro-alimentaire C.F.E. - C.G.C. ;  
Fédération de l'alimentation C.G.T. - F.O..

### Création d'un F.A.F. professionnel.

#### Article 1 En vigueur étendu

Il est créé au plan national et pour une durée indéterminée un fonds d'assurance formation des travailleurs salariés des entreprises des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre.

Le siège social est à Rungis, 5, rue de la Corderie, 94 - Rungis.

### Objet du F.A.F.

#### Article 2 En vigueur étendu

Ce fonds d'assurance formation a pour objet de recevoir des entreprises visées au précédent article les fonds dus au titre de la formation continue, en vue de financer :

- les actions de formation de leurs salariés, en prenant en charge tout ou partie des frais selon les conditions définies légalement, les disponibilités du fonds, les décisions prises par son conseil de gestion ;
- les études et recherches intéressant la formation et l'emploi du secteur professionnel entrant dans le champ d'intervention du fonds ;
- l'information, la sensibilisation et le conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- les frais de gestion du fonds ;
- les indemnités attribuées pour perte de ressources aux membres du conseil de gestion du fonds.

### Ressources du F.A.F.

#### Article 3 En vigueur étendu

Les ressources du F.A.F. sont constituées par :

- a) Les subventions et contributions éventuelles de l'Etat et des régions.
- b) Les dons et subventions de toute provenance.
- c) Les contributions des entreprises entrant dans le champ d'application du F.A.F. et dues au titre de la formation continue, selon les principes de versement minimum prévus à l'article 4 ci-après.

### **Financement du F.A.F. par les entreprises.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 18 février 1994 art. 1, art. 2, BO conventions collectives 94-18 étendu par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 19 juillet 1994.*

Conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises visées à l'article 1er contribuent au financement du F.A.F. Leur participation minimale est fixée comme suit :

- a) Toutes entreprises de moins de dix salariés :

- 0,15 p. 100 de leur masse salariale due au titre de leur participation au développement de la formation rendue obligatoire par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

- b) Entreprises de dix salariés et plus entrant dans le champ d'application des conventions collectives d'Aneefel, de Fédépom ainsi que la convention collective du commerce de gros, branche fruits et légumes :

50 p. 100 de l'obligation prévue à l'article L. 950-1 du code du travail de contribuer au financement de la formation professionnelle, après déduction des affectations spécifiques au congé individuel de formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Ce pourcentage sera porté à 80 p. 100 à partir du 1er janvier 1995 (année d'assujettissement 1994).

- c) Les entreprises de dix salariés et plus ayant réalisé par elles-mêmes durant l'année d'assujettissement des dépenses liées à des actions de formation telles que définies à l'article L. 900-2 du code du travail pourront les déduire de leur obligation de versement au F.A.F. dans la limite des montants excédant la part de taxe non affectée au financement du F.A.F.

Ainsi, les entreprises ayant consacré le minimum légal (fixé actuellement à 0,90 p. 100), dans le cadre de l'obligation de participation des entreprises, au financement de la formation professionnelle continue seront donc exonérées de tout versement au F.A.F..

### **Mutualisation globale.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Les contributions mentionnées au précédent article feront l'objet d'une mutualisation globale au sein du F.A.F.

Une procédure sera par ailleurs proposée aux employeurs non obligatoirement assujettis à un versement au F.A.F. ou aux employeurs assujettis désireux de contribuer au-delà du montant de leur obligation légale et/ou conventionnelle, qui permettra de procéder au versement d'une contribution financière volontaire ou supplémentaire.

### **Membres du F.A.F.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

Le F.A.F. est constitué par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord.

Tout membre signataire peut démissionner à la fin de chaque année civile sous réserve, trois mois à l'avance, d'en informer par lettre recommandée le conseil de gestion.

Toute demande d'adhésion d'un nouveau membre devra être agréée par l'unanimité des membres signataires et consignée dans un avenant au présent accord. Cet avenant précisera la nouvelle composition du conseil de gestion, dans le respect du principe du paritarisme.

### **Administration du F.A.F.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Le F.A.F. est paritairement administré par un conseil de gestion, organisé en deux collèges constitués de la manière suivante :

- collège " salariés " : un titulaire et un suppléant seront désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord ;
- collège " employeurs " : un nombre de titulaires et suppléants égal à ceux du collège " salariés " sera désigné par le collège " employeurs ".



En cas de vacance de poste d'un des membres du conseil de gestion, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation d'employeurs ou de salariés l'ayant désigné.

Les décisions du conseil de gestion sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. A l'occasion de chaque décision, la délégation des employeurs et celle des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal. Les règles de validation des délibérations sont précisées au règlement intérieur, ainsi que la périodicité des réunions. Les fonctions des membres du conseil de gestion sont gratuites. Toutefois, les membres du conseil peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leur fonction.

### **Pouvoirs du conseil de gestion.**

#### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Le conseil de gestion détermine la politique générale du F.A.F. pour l'ensemble de ses activités. Il définit les orientations en matière de formation, d'animation et de gestion administrative et financière.

Le conseil de gestion établit un règlement intérieur qui détermine les modalités de fonctionnement du F.A.F.

Chaque collègue du conseil de gestion élit parmi ses membres ses représentants au bureau, notamment le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint, élus alternativement et pour moitié parmi les représentants des employeurs et des salariés.

Pour la première année de fonctionnement du F.A.F., la présidence sera obligatoirement dévolue à un représentant des employeurs, la vice-présidence à un représentant des salariés.

Le président représente le F.A.F. en justice et dans tous les actes de la vie civile.

### **Gestion technique.**

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

La gestion technique administrative et financière du F.A.F. est confiée à un directeur chargé, sous la responsabilité du conseil de gestion, de mettre en oeuvre la politique générale du F.A.F. et d'en coordonner les activités.

Le directeur a autorité sur l'ensemble du personnel salarié du F.A.F. Un contrat de travail précise les caractéristiques de sa fonction.

### **Comptabilité.**

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

La comptabilité du F.A.F. est tenue conformément au plan comptable applicable au fonds d'assurance formation. Elle est certifiée par un expert-comptable désigné par le conseil de gestion.

### **Dissolution.**

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

En cas de dissolution du F.A.F., les biens seront dévolus à d'autres fonds d'assurance formation de travailleurs salariés tels que le conseil de gestion les désignera.

### **Extension.**

#### **(Additif relatif au financement du congé individuel de formation).**

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

*Modifié par Avenant du 18 février 1994 art. 3, BO conventions collectives 94-18 étendu par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 19 juillet 1994.*

Les parties signataires conviennent de demander une extension du présent accord.

Outre la demande d'agrément spécifique à la collecte des entreprises de moins de dix salariés, telle qu'elle résulte des dispositions du paragraphe a de l'article 4 de l'accord collectif créant le F.A.F., les agréments suivants sont demandés :

Additif à l'accord collectif national ci-contre relatif au financement du congé individuel de formation (C.I.F.)

Les mêmes parties signataires conviennent de solliciter auprès des pouvoirs publics pour le F.A.F. nouvellement créé l'agrément permettant de pratiquer la collecte intégrale des fonds destinés au financement du congé individuel de formation et dus par les entreprises entrant dans le champ d'application du F.A.F., telles que mentionnées à l'article 1er de l'accord paritaire ci-contre.

Additif à l'accord collectif national ci-contre relatif au financement des actions de formation alternées des jeunes

Les mêmes parties signataires conviennent de solliciter auprès des pouvoirs publics pour le F.A.F. nouvellement créé le même agrément que celui initialement délivré à l'Asfel, Association de formation du commerce de gros des fruits et légumes (agrément n° 47, arrêté du 15 mars 1985) pour pratiquer la collecte des fonds destinés au financement des actions de formation alternées des jeunes.

Les entreprises faisant l'objet de cette nouvelle demande d'agrément sont celles visées à l'article 1er de l'accord paritaire ci-contre.

Suite à l'agrément O.M.A. en date du 27 décembre 1993 (J.O. du 6 janvier 1994), les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives d'Aneefel et de Fédépom auront l'obligation de verser à l'Asfel l'intégralité des taxes "jeunes alternance" dont elles sont redevables.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre. JORF 30 mai 1993.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord professionnel du 17 février 1993 conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mars 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 17 février 1993 relatif à la formation professionnelle dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant professionnel susvisé.

Art. 3.

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

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-10 en date du 30 avril 1993.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits, légumes et pommes de terre. JORF 19 juillet 1994.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 mai 1993 portant extension de l'accord professionnel du 17 février 1993 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre ;

Vu l'avenant du 18 février 1994 à l'accord professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 17 février 1993 relatif à la formation professionnelle dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre, les dispositions de l'avenant du 18 février 1994 à l'accord professionnel susvisé.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant professionnel susvisé.

Art. 3.

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

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-18 en date du 2 juillet 1994.

# Accord relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés. Etendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 8 septembre 1993.

## Texte de base

### ACCORD du 9 février 1993

#### Organisations patronales signataires :

Fédération des syndicats de la distribution automobile (F.E.D.A.) ; Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;  
Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (Ucaplast) ;  
Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ; Chambre syndicale nationale du cycle, section grossiste ;  
Fédération nationale de la décoration (F.N.D.) ;  
Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (F.N.A.S.) ;  
Fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (Fenscopa) ;  
Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (F.N.C.P.L.A.) ;  
Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;  
Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (F.G.M.E.E.) ;  
Fédération des négociants techniques (Fénetec) ;  
Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;  
Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (V.C.L.) ;  
Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (Syndigel) ;  
Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries.

#### Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services C.F.D.T. ;  
Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des H.C.R.-C.F.T.C. ;  
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services C.G.C. ;  
Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires C.G.C. ;  
Fédération de l'alimentation C.G.T.-F.O..

### Champ d'application

#### Article 1er En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les entreprises de moins de dix salariés relevant des branches suivantes et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros :

Fédération des syndicats de la distribution automobile (Feda).

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabacs.

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc.

Union nationale des grossistes en céramique et verrerie (Ucever).

Fédération nationale du cycle et motocycle.

Fédération nationale de la décoration.

Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (Fnas).

Fédération nationale des syndicats de commerces en gros en produits avicoles (Fenscopa).

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles.

Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie.

Fédération nationale des syndicats des grossistes en matériel électrique et électronique.

Fédération des négociants techniques (Fenetec).

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés.

Syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette.

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire.

Syndicat national des négociants en produits surgelés et en glaces (Syndigel).

Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale.

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

Les entreprises non couvertes par l'accord pourront si elles le désirent verser leur participation de 0,15 p. 100 à l'Adforeco. A cet égard, les signataires prévoient l'ouverture possible de cet accord aux branches du commerce de gros qui en feraient ultérieurement la demande.

### **Désignation des organismes collecteurs**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés à l'article L. 952-1 du code du travail pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés sont confiés, à titre exclusif, à l'organisme collecteur des branches de l'Adforeco, dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

L'organisme susvisé est, par ailleurs, habilité à assurer la collecte, l'emploi et la gestion des fonds correspondant à la participation au titre de la formation des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées dans les conditions prévues à l'alinéa 4 de l'article L. 953-1 du code du travail.

### **Gestion des fonds**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Les fonds mutualisés visés à l'article 2 ci-dessus sont gérés paritairement par une section particulière distincte au sein de l'organisme collecteur l'Adforeco.

### **Missions des instances paritaires**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Il appartient aux instances paritaires mises en place dans les sections particulières de l'organisme collecteur visé à l'article 2 du présent accord de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises occupant moins de dix salariés ;
- prendre en charge, dans les conditions définies en application des dispositions de l'alinéa ci-dessus, les frais de fonctionnement des actions de formation concernant les personnes visées à l'article 2 du présent accord, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions d'intervention financière de la section particulière visée à l'article 3 ci-dessus ;
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion de la section particulière ;
- désigner un commissaire aux comptes et approuver les documents comptables relatifs à l'activité de la section particulière.

### **Dispositions diverses**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Compte tenu des dispositions des articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail, et conformément aux dispositions réglementaires, il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'Adforeco aux fins de collecte, d'emploi et de gestion des fonds visés à l'article 2 du présent accord.

## Publicité et dépôt

### Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

## Textes Attachés

### Avenant à l'accord national professionnel du 9 février 1993. Etendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 8 septembre 1993.

Organisations patronales signataires :  
Confédération française des commerces de gros représentée par son président.

Syndicats de salariés signataires :  
Fédération des services C.F.D.T. ;  
Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des H.C.R.-C.F.T.C. ;  
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services C.G.C. ;  
Fédération de l'alimentation F.G.T.A.-F.O..

**unique**  
En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 février 1993 en terme d'activité économique est le suivant.

Code APE

- 57-05  
Commerce de gros des beurres, oeufs et fromages à l'exclusion : des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.
- 57-06  
Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.
- 58-11  
Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.
- 58-04  
Commerce de gros de matériel électrique et électronique.
- 59-10  
Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.
- 58-08  
Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.
- 59-08  
Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.
- 58-01  
Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile.
- 58-10  
Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.
- 58-02  
Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.
- 58-11-3  
Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (S.E.I.T.A.), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.
- 58-06  
Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.
- Commerce de gros et d'importation des produits  
et demi-produits en matière plastique
- 58-09  
Articles d'hygiène et ménagers en plastique.  
partiel
- 58-12  
Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.  
partiel
- 59-06  
Matières plastiques et demi-produits plastiques.  
partiel
- 59-08  
Matériaux de construction plastiques.  
partiel
- 59-10  
Articles techniques en matières plastiques.  
partiel
- 58-09  
Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien.
- 58-09



Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitres et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie.

58-11

Commerce et diffusion de la carte postale.

58-12

et divers

Sans

Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées, à savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées et entreprises de livraison aux particuliers.

Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature APE.

Les codes APE sont donnés à titre indicatif.

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), l'accord s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés et d'un avenant le complétant. JORF 8 septembre 1993.**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 9 février 1993 sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés .  
Vu l'avenant du 24 mai 1993 à l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 février 1993 sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés, tel qu'il résulte de l'avenant du 24 mai 1993 susvisé, les dispositions dudit accord tel que modifié par l'avenant précité.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

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

Nota - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-17 en date du 3 juillet 1993.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2009