

Convention collective du commerce de gros

Code IDCC 573 - Brochure JO 3044

Synthèse de la convention collective

Cette synthèse reprend les articles étendus, à jour et en vigueur d'application obligatoire de la convention collective.

Editions Jules Lamy

Copyright © 2026 Editions Jules Lamy

Tous droits réservés.

ISBN-13 : 9798309666485

Table des matières

Informations préalables	9
Champ d'application	10
Période d'essai	13
Cas général	13
Secteur produits surgelés, congelés et glaces	14
Dispositions particulières applicables au personnel de livraison et de vente des secteurs du commerce de gros des fruits et légumes, produits laitiers, oeufs, volaille et gibier et des produits surgelés et glaces	14
Dispositions particulières certificat de qualification professionnelle " Technico-commercial en thermique du bâtiment "	15
Préavis	16
Cas général	16
Préavis en cas de licenciement économique à la suite d'un ralentissement d'activité	17
Préavis en cas de mise à la retraite.....	17
Indemnité de licenciement	17
Dispositions générales.....	17
Agents de maîtrise et techniciens	18
Cadres	18
Indemnité de départ à la retraite	19
Dispositions générales.....	19
Cadres	19
Agents de maîtrise et techniciens	20
Secteur alimentaire	20
Secteur non alimentaire	20
Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie	20
À l'initiative du salarié	20
À l'initiative de l'employeur	21
Congés exceptionnels pour événements familiaux	22

Congés supplémentaires pour ancienneté du secteur du négoce en fournitures dentaires.....	23
Jours fériés	24
Dispositions générales.....	24
Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie	24
Compte épargne temps (CET)	25
Objet.....	25
Ouverture du compte.....	25
Tenue du compte.....	25
Alimentation du compte épargne temps	25
Utilisation du compte épargne temps	26
Valorisation des éléments affectés au compte	26
Indemnisation du congé	26
Reprise du travail.....	27
Cessation et transmission du compte	27
Durée du travail.....	28
Durée quotidienne	28
Répartition du temps de travail sur la semaine	28
Repos.....	28
Repos quotidien.....	28
Repos hebdomadaire.....	28
Aménagement du temps de travail	30
Modulation	30
Définition	30
Conditions de mise en œuvre et d'application	30
Période de modulation.....	30
Amplitude des variations d'horaires.....	30
Programmation indicative des variations horaires.....	31
Délai de prévenance des changements d'horaires	31
Recours au chômage partiel.....	31
Décompte et paiement des heures supplémentaires.....	32

Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération	32
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	32
Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire.....	32
Horaires décalés - Travail par roulement - Travail par cycle.....	33
Réduction du temps de travail sous forme de repos	33
Principe	33
Modalités de mise en oeuvre	34
Travail à temps partiel	35
Définition	35
Contrat de travail.....	35
Heures complémentaires.....	35
Interruptions dans la journée de travail	36
Garanties accordées aux salariés à temps partiel	36
Heures supplémentaires	37
Contingent d'heures supplémentaires	37
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent	37
Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie.....	38
Travail du dimanche	39
Dispositions générales.....	39
Secteur surgelés-congelés-glacés.....	39
Travail de nuit.....	40
Dispositions générales.....	40
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit.....	40
Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit.....	40
Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit.....	41
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit.....	41
Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle	42
Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie.....	43
Travail au froid secteur des produits surgelés, congelés, glaces .	44
Convention de forfait annuelle en heures	45

Salariés concernés	45
Modalités	45
Convention de forfait annuelle en jours	46
Salariés concernés	46
Modalités	46
Durée du forfait annuel en jours.....	46
Garanties	47
Décompte des jours travaillés	49
Jours de repos	50
Maladie, accident du travail	51
Dispositions générales.....	51
Absences pour maladie ou accident	51
Indemnisation maladie	52
Indemnisation maladie des cadres	53
Dispositions particulières	53
Maladie secteur alimentaire	53
Maladie secteur non alimentaire	54
Maternité	55
Dispositions générales.....	55
Période précédant le congé de maternité	55
Règles concernant le paiement.....	55
Changement définitif d'emploi	55
Cadres.....	55
Paternité.....	57
Classification des emplois	58
Grille de classification.....	58
Classification emplois-repères	59
Classification techniciens, agents de maîtrise et cadres	60
Positionnement CQP	62
Salaires, primes et indemnités	63
Prime exceptionnelle CQP	63

Remplacement	63
Travail au froid dans le secteur des produits surgelés, congelés, glaces	64
Vêtements de protection	64
Garantie de salaire conventionnel complémentaire.....	64
Rémunération des apprentis	64
Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation	65
Garantie annuelle de rémunération (GAR) du secteur alimentaire	65
Garantie d'ancienneté du secteur non alimentaire	66
Salaires minima depuis le 1er janvier 2025.....	67
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète	69
Liste des articles de la convention collective cités	70

Informations préalables

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.

Brochure JO 3044 – Code IDCC 573

Organisations d'employeurs signataires : Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ; 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 (UCEVER) ; 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 (FENSCOPA) ; 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 (FENETEC) ; 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 (SYNDIGEL) ; Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale.

Organisations syndicales des salariés signataires : Fédération des services CFDT ; Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCRCFTC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ; Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires 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.

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

Champ d'application

Article 1

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 :

Codes A.P.E.	Activité
57-03	Commerces 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.
57-05	Commerce de gros des beurres, œufs 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

Codes A.P.E.	Activité
	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 d'importation des produits et demi-produits en matière plastique :
58-09	Articles d'hygiène et ménagers en plastique.
58-12	Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.
59-06	Matières plastiques et demi-produits plastiques.
59-08	Matériaux de construction plastiques.
59-10	Articles techniques en matières plastiques.
58-09	Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien.
58-09	Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à 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	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, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés.

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.

Sont également concernés par la présente convention collective :

- 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
- Entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fines
- Groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine
- Négociants - distributeurs de levure
- Centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure.
- Les négociants en fournitures dentaires
- Transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille
- Commerce de gros de textiles (commerce de gros de tissus pour l'habillement, de linge de maison, rideaux et autres articles ménagers textiles, vente en gros de tissus d'ameublement, rideaux, voilages, linge de lit, de table, de toilette ou de cuisine) ;
- Commerce de gros de tapis (vente en gros de tapis et carpettes) ;
- Commerce de gros de revêtements de sols (vente en gros de moquettes).

Période d'essai

Cas général

Article 33

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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.

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.

Secteur produits surgelés, congelés et glaces

Article 6

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

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

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

L'accord doit être constaté par écrit.

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

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Dispositions particulières applicables au personnel de livraison et de vente des secteurs du commerce de gros des fruits et légumes, produits laitiers, oeufs, volaille et gibier et des produits surgelés et glaces

Avenant IV, art. 2

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

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

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

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Dispositions particulières certificat de qualification professionnelle " Technico-commercial en thermique du bâtiment "

Accord du 27-10-2003

Le contrat de travail, qui pourra être proposé aux alternants à la fin de leur formation, ne comportera pas de période d'essai.

Préavis

Cas général

Article 35

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

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

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

Préavis en cas de licenciement économique à la suite d'un ralentissement d'activité

Article 38

Un préavis de 2 mois est applicable au personnel licencié en cas de licenciement économique à la suite d'un ralentissement d'activité 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.

Préavis en cas de mise à la retraite

Article 41

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

Article 5 Avenant I relatif aux cadres

En cas de mise à la retraite d'un cadre, le délai de préavis est porté à 6 mois.

Indemnité de licenciement

Dispositions générales

Article 37

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

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

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

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

Agents de maîtrise et techniciens

Avenant II Agents de maîtrise et techniciens, Article 4

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

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

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

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %. Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Cadres

Avenant I "cadres"

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 deux à cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

- 2/10 de mois par année de présence.

b - Cadre ayant plus de cinq ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :

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

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

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

- 15% entre cinquante et cinquante-cinq ans ;
- 20% à partir de cinquante-cinq ans révolus.

Indemnité de départ à la retraite

Dispositions générales

Article 41

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 trois mois pour les salariés ayant 2 ans et plus de présence.

Le calcul est effectué sur la base des rémunérations moyennes des douze 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.

Cadres

Avenant I "cadres" Article 5

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 six 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.

Agents de maîtrise et techniciens

Avenant II Agents de maîtrise et techniciens, Article 5

Secteur alimentaire

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

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

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

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

Secteur non alimentaire

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

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

- agent de maîtrise ou technicien ayant de deux à quatre ans inclus de présence dans l'entreprise : un vingtième de mois par année de présence ;
- agent de maîtrise ou technicien ayant cinq ans et plus de présence dans l'entreprise : deux vingtièmes de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou technicien ayant plus de quinze ans de présence dans l'entreprise aura un vingtième de mois supplémentaire pour la tranche après dix ans), sans pouvoir dépasser un maximum de six mois.

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

Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie

Accord du 30 octobre 2017

À l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à soixante-cinq ans révolus (ou à soixante ans en cas d'incapacité au travail, reconnue par la

sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à soixante ans révolus et moins de soixante-cinq ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

Indemnité conventionnelle

Après deux ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera prendre sa retraite à compter de soixante-cinq ans révolus devra prévenir son employeur au moins trois mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspondra au dernier jour du trimestre civil suivant.

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

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

Indemnité légale de départ en retraite

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

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Mode de calcul

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

À l'initiative de l'employeur

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

Cette mise à la retraite à l'initiative de l'employeur devra respecter scrupuleusement la procédure légale.»

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 52

Pour tout salarié, et sans condition d'ancienneté :

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

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

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

Congés supplémentaires pour ancienneté du secteur du négoce en fournitures dentaires

Article 4 accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires

Les parties sont convenues que les dispositions relatives aux congés payés de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires seront maintenues au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les liant à une entreprise relevant initialement de cette convention collective existe toujours au 31 décembre 2020 (contrat de travail en cours d'exécution ou suspendu) :

- + 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- + 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- + 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être déjà accordés soit par accord d'entreprise, soit par usage ».

Jours fériés

Dispositions générales

Article 45

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.

Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie

Article 3 accord du 30 octobre 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie

En dehors du 1er Mai, 6 jours fériés seront chômés et payés ; ils seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.

Compte épargne temps (CET)

Article 44-3

Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne temps (CET) qui est facultatif, dans les conditions du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises et les établissements peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. À 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.

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 une année d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

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.

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 les articles L. 3121-24 et 25 du code du travail.
- Tout ou partie de l'intéressement des salariés dans les conditions fixées par le code du travail.
- Les primes prévues par convention collective, hors salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.
- Le report d'une partie des jours de RTT
- Le report de la moitié des jours RTT acquis au titre de l'article 2.3 .

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 trois 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 trois 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 deux 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 deux mois minimum.

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 indemnissables 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.

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 du 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.

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.

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 trois 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 six 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.

Durée du travail

Article 44

Durée quotidienne

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures.

Des circonstances imprévisibles et ponctuelles, peuvent entraîner un dépassement de la journée de travail au-delà de 10 h. 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.

Répartition du temps de travail sur la semaine

Conformément à l'article L. 3122-47 du code du travail, le temps de travail peut, sur certaines semaines ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement sur :

- soit 6 jours en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 fois par an
- soit 5 jours et demi
- soit 5 jours
- soit 4 jours et demi
- soit 4 jours.

Repos

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation et, à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de neuf 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.

Repos hebdomadaire

Cas général

Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et

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

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

Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie

Accord du 30 octobre 2017

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

Aménagement du temps de travail

Modulation

Article 44

Définition

Les entreprises relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions définies dans le code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1.600 heures au cours de l'année.

Conditions de mise en œuvre 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 œuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

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.

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 h 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.

Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité 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 une 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.

Délai de prévenance des changements d'horaires

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 ramené à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

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.

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, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1600 heures dans l'année.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 3121-20, L. 3121-22 et 23 ainsi qu'aux articles L. 3121-24 et 25 du Code du Travail.

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 10ème.

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.

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent conventionnel est fixé conformément à 180 heures pour les secteurs alimentaires.

Pour les secteurs non-alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

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 supérieures au

nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

Horaires décalés - Travail par roulement - Travail par cycle

Article 44

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

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

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

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

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 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.

Réduction du temps de travail sous forme de repos

Article 44

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.

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.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les date 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.

Travail à temps partiel

Article 44

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.

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.

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.

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 dixième 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 deux 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.

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 expresse de l'intéressé. 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.

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. 3123-8 du Code du Travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai d'un 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 d'un mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Heures supplémentaires

Article 44

Contingent d'heures supplémentaires

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.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai d'un 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 d'un 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.

Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie

Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures.

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

- les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ;
- les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine ;
- les heures de dérogation permanente applicables au personnel de livraison et de vente (l'employeur a la possibilité de prolonger leur durée quotidienne de travail d'une heure, notamment pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique (chargement ou déchargement de camions par exemple). Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire).»

Travail du dimanche

Dispositions générales

Article 46

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 trois par an, donnera lieu à une majoration de salaire de 100% s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

En outre, une journée compensatoire de repos de durée équivalente sera donnée collectivement ou par roulement, si possible dans la quinzaine qui suit.

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

Secteur surgelés-congelés-glacés

Avenant V particulier : "produits surgelés-congelés-glacés"

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%.

Travail de nuit

Dispositions générales

Accord du 30 septembre 2002

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 2

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 trois 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

Contrepartie sous forme de repos compensateur

Le travailleur de nuit bénéficie, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, de :

- une journée de repos à compter de 270 heures de travail effectif de nuit,
- deux journées de repos à compter de 540 heures de travail effectif de nuit,
- trois journées de repos à compter de 940 heures de travail effectif de nuit,
- quatre journées de repos à compter de 1180 heures de travail effectif de nuit.

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 horaire 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.

Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit

Article 4

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 21h et 6h.

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 42h 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.

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 5

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 affecté 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 un 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'intéressé 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 un 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 trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ces temps de repos s'ajoutent aux temps de pause».

Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle

Article 6

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 perçu s'il avait travaillé de nuit.

Secteur de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie

Accord du 30 octobre 2017

Le travail de nuit, de vingt et une heures à cinq heures du matin, est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de routage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire égale à 25 p. 100 de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre vingt et une heures et cinq heures.

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

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

Travail au froid secteur des produits surgelés, congelés, glaces

Avenant V particulier : "produits surgelés-congelés-glacés"

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

Convention de forfait annuelle en heures

Article 44

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 leurs sont confiées. Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

Modalités

Le forfait annuel en heures est fixé à :

- 1750 h pour les secteurs alimentaires,
- 1730 h 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 modification 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.

Convention de forfait annuelle en jours

Accord du 14-12-2001

Salariés concernés

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours, les salariés qui respectent les conditions mentionnées ci-dessus et qui occupent des emplois des filières commerciale, logistique, technique, administrative relevant des Niveaux VII échelon 1 à X échelon 2 de la classification de la CCN des commerces de gros n° 3044.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif et contiendra les principales caractéristiques suivantes :

- la justification que les fonctions occupées par le salarié répondent aux conditions fixées par le présent article pour bénéficier d'une convention individuelle de forfait annuel en jours,
- le nombre de jours de travail compris dans le forfait
- la rémunération forfaitaire versée au salarié bénéficiaire,
- les modalités de prise des jours de repos.

Modalités

Durée du forfait annuel en jours

Année complète d'activité

Le nombre de jours travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité ou de toute autre période annuelle de référence donnée et sous réserve du bénéfice de droit à congés payés complets, est fixé à 214 jours.

Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année civile complète, un forfait annuel inférieur à celui visé ci-dessus peut être mis en oeuvre, au prorata de la réduction de leur activité.

Ces derniers bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

Ils seront rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention individuelle de forfait et leur charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue

Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : Rémunération mensuelle / 21,67 jours.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non-rémunérés.

Embauches ou rupture en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de forfait en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant de la date de passage au forfait au 31 décembre de l'année en cause.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant du 1er janvier de l'année en cause à la date de rupture du contrat de travail.

Garanties

Si le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours est autonome dans l'organisation de son emploi du temps, et dans la mise en oeuvre du travail confié par l'employeur, celle-ci doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables. Les garanties instituées par le présent avenant visent ainsi à garantir le respect de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

Respect des durées maximales de travail

Durée quotidienne de travail effectif

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours doit organiser son travail pour que sa durée usuelle de travail effectif journalière n'excède pas 11 heures.

En parallèle, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail confié au salarié ne l'amène pas à dépasser le volume horaire précité.

Repos quotidien

L'entreprise vérifiera de son côté que le salarié concerné respecte les 11 h consécutives de repos quotidien.

Le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours veille au respect du repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. En conséquence, son amplitude de travail journalière pourra atteindre 13 heures sans toutefois pouvoir excéder cette limite.

Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours et de favoriser l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dernier doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours de ses missions.

Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos visées par le présent avenant implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect par ses salariés de cette obligation de déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours évoquera annuellement au cours d'un entretien avec sa hiérarchie :

- son organisation du travail ;
- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;

- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- les conditions de déconnexion
- sa rémunération.

Un compte-rendu écrit de l'entretien sera établi et remis, contre signature, au salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours.

Si l'entreprise constate plusieurs fois par mois un non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié concerné, un entretien sur sa charge de travail est organisé.

Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte est mis en place par l'employeur.

Ainsi, en cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'éloignement professionnel ainsi qu'en cas de non-respect du repos quotidien et hebdomadaire du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son responsable hiérarchique direct, ou du service des ressources humaines, lesquels recevront le salarié dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai maximal de trente jours, sans attendre l'entretien annuel.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

À l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

Un point annuel détaillant le nombre d'alertes reçues et les mesures correctives mises en oeuvre est fait aux IRP et au CHSCT.

Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à l'échéance de chaque mois par le salarié concerné et sera remis, une fois dûment rempli, au service concerné. Sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait annuel en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées ;
- la date des journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos

L'employeur doit s'assurer que ce document de contrôle a été remis mensuellement par le salarié et il doit le contresigner.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans.

Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond visé à au paragraphe 1er du présent avenant, les salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours se fait :

- pour la moitié sur proposition du salarié,
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Maladie, accident du travail

Dispositions générales

Absences pour maladie ou accident

Article 48

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les deux 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.

En matière de protection, le cas des absences résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles est réglé par les dispositions légales. 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 un an et trois ans d'ancienneté,
- 6 mois pour le personnel ayant plus de trois 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 80ème ou du 170ème jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les dix jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposent le remplacement effectif définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du collaborateur malade ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident deux 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.

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.

Indemnisation maladie

Article 53

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

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

à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;

à compter du premier jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;

à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accidents 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 :

À partir de 1 an d'ancienneté :

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

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

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

3 - Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus, une indemnisation plus importante que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

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

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

Indemnisation maladie des cadres

Avenant I "cadres"

Jusqu'à trois ans de présence ou deux 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 trois derniers mois :

- jusqu'à quatre ans inclus de présence dans l'entreprise : trois mois à 100% en cas de maladie ou quatre mois en cas d'accident du travail ;
- de cinq à neuf ans inclus de présence dans l'entreprise : quatre mois à 100% en cas de maladie ou cinq mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de dix ans de présence dans l'entreprise : cinq mois à 100% en cas de maladie ou sept mois en cas d'accident du travail.

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

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

Dispositions particulières

Maladie secteur alimentaire

Avenant II - Agents de maîtrise et techniciens

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

appointements mensuels calculés sur la moyenne des trois derniers mois dans les conditions suivantes :

- de trois à quatre ans inclus de présence : deux mois en cas de maladie et deux mois et demi en cas d'accident du travail ;
- de cinq à neuf ans inclus de présence : deux mois et demi en cas de maladie et trois mois en cas d'accident du travail ;
- de dix à dix-neuf ans inclus de présence : trois mois en cas de maladie et quatre mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de vingt ans de présence : quatre mois en cas de maladie et six mois en cas d'accident du travail.

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

Maladie secteur non alimentaire

Avenant II - Agents de maîtrise et techniciens

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

- de trois à quatre ans inclus de présence : deux mois en cas de maladie et deux mois et demi en cas d'accident du travail ;
- de cinq à neuf ans inclus de présence : deux mois et demi en cas de maladie et trois mois en cas d'accident du travail ;
- de dix à dix-neuf ans inclus de présence : trois mois en cas de maladie et quatre mois en cas d'accident du travail ;
- à partir de vingt ans de présence : quatre mois en cas de maladie et six mois en cas d'accident du travail.

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

Maternité

Dispositions générales

Article 54

Période précédant le congé de maternité

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

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif. Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

Règles concernant le paiement

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

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

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.

Cadres

Avenant I "cadres"

Les intéressées ayant au moins un an de travail dans l'entreprise bénéficieront, pendant les quatre premières semaines du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75% de leur salaire

Paternité

Accord du 16-11-2010

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Classification des emplois

Grille de classification

Accord du 5 mai 1992

Niveau	Catégorie	Emplois
I	Employé	Exécution de tâches simples suivant des consignes précises.
II		Savoir-faire acquis par expérience ou formation professionnelle de base.
III		Maîtrise des procédures et prise d'initiatives permettant de s'adapter aux situations courantes de l'emploi.
IV		Mise en oeuvre de techniques et méthodes et prise d'initiatives avec autonomie.
V	Technicien	Réalisation de travaux très qualifiés, organisation, relations avec d'autres services.
VI	Technicien et AM	Travaux analogues au niveau V avec une technicité de niveau supérieure.
VII	Cadre	Débutant diplômé de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle.
VIII		Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée, gère sous contrôle des activités précises dont il assure la coordination avec les autres fonctions.
IX		Engage l'entreprise dans le cadre d'une large délégation, rend compte à la Direction, est responsable de la gestion et des résultats.
X		Dirige par délégation, coordonne l'activité de responsables, assume l'application de la politique générale de l'entreprise.

Classification emplois-repères

Accord du 5 mai 1992

Niveau	Filière logistique	Filière administrative	Filière commerciale	Filière technique
I	Employé de magasinage, employé de conditionnement	Agent de propreté	-	-
II	Cariste, préparateur, emballeur- empaqueteur, chauffeur-livreur	Employé de bureau	-	Aide technique
III	Préparateur- vendeur, réceptionnaire- vérificateur, assistant- approvisionnement, chauffeur-livreur qualifié, cariste qualifié	Employé administratif, agent de comptabilité	Personnel d'accueil, employé commercial, employé marketing, preneur d'ordres, assistant de vente	Agent technique
IV	Assistant à la gestion des stocks, chauffeur-livreur avec action commerciale	Assistant administratif, agent de comptabilité qualifié, agent d'exploitation informatique	Assistant commercial, vendeur, acheteur	Agent technique qualifié
V	Gestionnaire de stocks, magasinier principal	Assistant administratif qualifié, comptable, informaticien qualifié	Vendeur qualifié, acheteur qualifié	Technicien qualifié
VI	-	Assistant de direction, informaticien	Vendeur hautement qualifié,	Technicien hautement qualifié

		hautement qualifié	acheteur hautement qualifié	
--	--	--------------------	-----------------------------------	--

Échelons (niveaux I à VI) : pour chaque niveau, une progression des emplois est matérialisée par des échelons en fonction de critères classants complémentaires :

- 1er échelon : échelon de base ;
- 2e échelon : polyaptitude ou expérience (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, avec réduction de moitié de ces durées en fonction des diplômes) ;
- 3e échelon : polyaptitude et expérience.

Classification techniciens, agents de maîtrise et cadres

Accord du 5 mai 1992

Niveau	Catégorie	Classification
V	Technicien	Échelon 1 : technicien
		Échelon 2 : technicien confirmé
		Échelon 3 : technicien confirmé coordonnant une équipe de 5 personnes au plus
VI		Échelon 1 : technicien supérieur
		Échelon 2 : technicien supérieur confirmé
		Échelon 3 : technicien supérieur confirmé coordonnant une équipe de 5 personnes au plus
VI	Agent de maîtrise	Échelon 2 : agent de maîtrise coordonnant une équipe de plus de 5 personnes
		Échelon 3 : agent de maîtrise confirmé coordonnant une équipe de plus de 5 personnes
VII	Cadre	Cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long sans ou avec peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle nécessite une phase d'intégration dans l'entreprise et promotions de la filière des employés, techniciens et agents de maîtrise connaissant déjà l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. La durée de présence dans ce niveau ne

		peut excéder 3 ans
		Échelon 1 : cadres débutants (durée de présence dans l'échelon : 1 an maximum)
		Échelon 2 : cadres débutants, cadres débutants après la phase d'intégration à l'échelon 1 et promotions de la filière employés, techniciens et agents de maîtrise
		Échelon 3 : cadres débutants, cadres débutants échelons 1 ou 2 et employés, techniciens et agents de maîtrise assumant la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 personnes
VIII		Délégation limitée dans le domaine d'activité
		Échelon 1 : fonctions assurées à partir de directives (sur les moyens et objectifs)
		Échelon 2 : pouvoir de décision et mise en oeuvre de solutions adaptées, formule des instructions
		Échelon 3 : responsable d'une unité ou d'un service autonome
IX		Large délégation dans le domaine d'activité
		Échelon 1 : chef d'établissement d'importance moyenne (responsable de la gestion et des résultats) ou chef d'un service d'importance équivalente
		Échelon 2 : chef d'établissement important (responsable de la gestion et des résultats) ou chef d'un service d'importance équivalente
X		Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise
		Échelon 1 : responsabilité majeure (dirigeant d'une entreprise moyenne, membre du comité de direction d'une grande entreprise)
		Échelon 2 : directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social

Positionnement CQP

Accord du 18-5-2010, Accord 26-6-2014 et Accord du 24-4-2017

CQP	Niveau	Échelon
Relation commerciale à distance	IV	2
Vente sur site		
Vente itinérante [Commercial itinérant clientèle professionnelle]	IV Classement au niveau V échelon 1 après 6 mois, au plus tard, d'exercice effectif de l'emploi visé par le CQP	2
Chef d'équipe logistique	V	2
Technico-commercial en thermique du bâtiment (option ingénierie d'équipement ou option vente de matériels ou de services)	V ou VI Classement au niveau VI si les salariés encadrent une équipe.	-
Manager d'équipe sédentaire	VI	2
Manager d'équipe itinérante		
Responsable d'unité commerciale	VII	1
Manager logistique	VII	2

Salaires, primes et indemnités

Prime exceptionnelle CQP

Accord du 18-5-2010, Accord 26-6-2014 et Accord du 24-4-2017

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Cette prime concerné les CQP :

- Chef d'équipe logistique
- Manager logistique
- Manager d'équipe sédentaire
- Manager d'équipe itinérante
- Responsable d'unité commerciale
- Relation commerciale à distance
- Vente sur site

Une prime exceptionnelle d'un montant de 25 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP Commercial itinérant clientèle professionnelle.

Remplacement

Article 36

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 trois mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant un 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 trois 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.

Travail au froid dans le secteur des produits surgelés, congelés, glaces

Avenant V particulier : "produits surgelés-congelés-glacés"

Vêtements de protection

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

Garantie de salaire conventionnel complémentaire

La rémunération brute globale mensuelle actuellement comparée au salaire conventionnel doit être, pour les salariés dont l'activité principale s'exerce en atmosphère à température négative, au minimum égale au salaire conventionnel de l'intéressé majoré d'une somme équivalente à 4% du salaire conventionnel du niveau 1 échelon 1.

Rémunération des apprentis

Accord du 24 janvier 2023

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de son ancienneté dans le contrat. Elle est fixée comme suit :

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	28 % du SMIC	40 % du SMIC	56 % du SMIC
18 à 20 ans	44 % du SMIC	52 % du SMIC	68 % du SMIC
21 à 25 ans	54 % du SMIC *	62 % du SMIC *	79 % du SMIC *
26 ans et plus	100 % du SMIC *		
* ou du minimum conventionnel s'il est supérieur			

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Accord du 24 janvier 2023

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure :

- à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six 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.

Garantie annuelle de rémunération (GAR) du secteur alimentaire

Accord du 5 mai 1992

Les salariés du secteur alimentaire ayant au moins un an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une Garantie Annuelle de Rémunération (G.A.R.). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conventionnel conformément aux dispositions suivantes :

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

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

Elle est calculée prorata 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.

Garantie d'ancienneté du secteur non alimentaire

Accord du 5 mai 1992

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 prorata temporis en cas de changement.

Cette garantie est également calculée prorata 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 13ème mois, c'est-à-dire toutes primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base.»

Salaires minima depuis le 1er janvier 2025

Accord du 16 décembre 2024 étendu par arrêté du 17 mars 2025, JO 29 mars 2025.

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Niveau	Échelon	Minima au 1 ^{er} janvier 2025
I	1	1 817,10 €
	2	1 828,00 €
	3	1 838,97 €
II	1	1 850,00 €
	2	1 861,10 €
	3	1 872,27 €
III	1	1 883,50 €
	2	1 894,80 €
	3	1 906,17 €
IV	1	1 917,61 €
	2	1 929,12 €
	3	1 940,69 €
V	1	1 948,67 €

	2	2 021,75 €
	3	2 097,56 €
VI	1	2 176,22 €
	2	2 257,83 €
	3	2 342,50 €
VII	1	29 963,76 €
	2	31 461,94 €
	3	33 035,04 €
VIII	1	38 231,45 €
	2	42 054,60 €
	3	46 260,06 €
IX	1	50 886,07 €
	2	55 974,67 €
X	1	64 370,87 €
	2	77 245,05 €

Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète

Le lien pour télécharger les modèles de lettres, l'Ebook au format PDF et accéder à la version complète est le suivant :

➔ www.editionsjuleslamy.fr/473-2/

Pour toute question écrivez-nous à : info@editionsjuleslamy.fr

Votre avis est important pour nous

Nous espérons que cette synthèse de la convention collective vous a aidé à mieux comprendre les principales règles applicables à votre entreprise.

Si cette synthèse vous a été utile, pensez à laisser un avis sur Amazon.

Merci encore pour votre soutien et votre confiance.

Jules Lamy

Liste des articles de la convention collective cités

Article 1	10
Article 33	13
Article 6	14
Avenant IV, art. 2	14
Accord du 27-10-2003.....	15
Article 35	16
Article 38	17
Article 41	17
Article 5 Avenant I relatif aux cadres.....	17
Article 37	17
Avenant II Agents de maîtrise et techniciens, Article 4.....	18
Avenant I "cadres"	18
Article 41	19
Avenant I "cadres" Article 5.....	19
Avenant II Agents de maîtrise et techniciens, Article 5.....	20
Accord du 30 octobre 2017	20
Article 52	22
Article 4 accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires.....	23
Article 45	24
Article 3 accord du 30 octobre 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.....	24
Article 44-3.....	25
Article 44	28

Accord du 30 octobre 2017.....	29
Article 44.....	30
Article 44.....	33
Article 44.....	33
Article 44.....	35
Article 44.....	37
Article 46.....	39
Avenant V particulier : "produits surgelés-congelés-glacés"	39
Accord du 30 septembre 2002.....	40
Article 2.....	40
Article 3.....	40
Article 4.....	41
Article 5.....	41
Article 6.....	42
Accord du 30 octobre 2017.....	43
Avenant V particulier : "produits surgelés-congelés-glacés"	44
Article 44.....	45
Accord du 14-12-2001	46
Article 48.....	51
Article 53.....	52
Avenant I "cadres".....	53
Avenant II - Agents de maîtrise et techniciens	53
Avenant II - Agents de maîtrise et techniciens	54
Article 54.....	55
Avenant I "cadres".....	55
Accord du 16-11-2010	57
Accord du 5 mai 1992	58
Accord du 5 mai 1992	59
Accord du 5 mai 1992	60

**Accord du 18-5-2010, Accord 26-6-2014 et Accord du 24-4-2017
..... 62**

**Accord du 18-5-2010, Accord 26-6-2014 et Accord du 24-4-2017
..... 63**

Article 36 63

Avenant V particulier : "produits surgelés-congelés-glacés" 64

Accord du 24 janvier 2023 64

Accord du 24 janvier 2023 65

Accord du 5 mai 1992..... 65

Accord du 5 mai 1992..... 66

**Accord du 16 décembre 2024 étendu par arrêté du 17 mars 2025,
JO 29 mars 2025..... 67**

Source : www.legifrance.gouv.fr