

Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé

Code IDCC 1505 - Brochure JO 3244

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 : 9798316727360

Table des matières

Informations préalables sur la convention collective	9
Champ d'application	10
Recrutement	12
Période d'essai	13
Préavis	14
Démission et licenciement.....	14
Retraite	14
Indemnité de licenciement	15
Indemnité de départ à la retraite	16
Départ à la retraite	16
Mise à la retraite	16
Salaire de référence.....	16
Congés exceptionnels pour événements familiaux	17
Compte épargne temps.....	19
Alimentation du compte épargne temps.....	19
Indemnisation des congés.....	19
Utilisation du compte épargne temps	19
Gestion du compte épargne temps	20
Statut du salarié en congé.....	20
Retour anticipé du salarié	20
À l'issue du congé.....	20
Cessation du Compte Epargne Temps.....	20
Rupture du contrat	20
Monétisation du compte-épargne-temps à l'initiative du salarié	20
Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du code du travail.....	21
Jours fériés	22
Durée du travail et repos	23
Durée hebdomadaire	23

Repos quotidien	23
Repos hebdomadaire	23
Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	24
Modalités de mise en oeuvre	24
Période de référence et heures supplémentaires	25
Période de référence annuelle	25
Autre période de référence	25
Période de décompte de l'horaire	25
Limites de la durée du travail	25
Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail	26
Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail	26
Lissage de la rémunération	27
Bilan en fin de période de référence	27
Traitement des absences	27
Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence	28
Heures excédant la période de décompte	29
Contrôle de la durée du travail	29
Forfait annuel en jours	30
Catégories de salariés cadres	30
Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes	30
Période de référence	30
Nombre de jours travaillés	31
Temps de repos quotidien et hebdomadaire	31
Décompte de la durée du travail en journée et demi-journée et fixation du nombre de jours non travaillés (JNT)	31
Rémunération.....	32
Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période	33
Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail	33

Entretien annuel	34
Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte.....	34
Modalités d'exercice du droit à la déconnexion	35
Visite médicale de prévention	36
Travail à temps partiel	37
Généralités.....	37
Contrat de travail ou avenant écrit	37
Rémunération des salariés à temps partiel	37
Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel	38
Durée minimale hebdomadaire.....	38
Déroptions à la durée minimale	38
Période d'interruption au cours de la même journée	38
Heures complémentaires.....	39
Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine	39
Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine.....	40
Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure.....	40
Avenants temporaires «compléments d'heures»	41
Principe	41
Mise en oeuvre.....	41
Formes	42
Heures supplémentaires	43
Contingent annuel d'heures supplémentaires	43
Repos compensateur de remplacement.....	43
Principe	43
Modalités d'attribution	43
Travail de nuit.....	45
Principes.....	45
Définition du travail de nuit	45
Définition du travailleur de nuit	45
Majorations de salaire	46

Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit	46
Recrutement et affectation	46
Durée du travail des travailleurs de nuit	46
Repos Compensateur des travailleurs de nuit.....	46
Organisation des temps de pause.....	47
Garanties particulières	47
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	47
Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales	48
Maladie, maternité, accident du travail.....	49
Maladie d'origine non professionnelle.....	49
Accident de travail	51
Garantie d'emploi.....	51
Maternité et congé parental	52
Maternité	52
Congé parental	52
Classification des emplois	53
Organisation de la classification des emplois	53
Catégories professionnelles.....	53
Employés	53
Agents de maîtrise	54
Cadres	54
Niveaux de classification des emplois.....	55
Définition des critères classants.....	56
Connaissance/technicité	56
Relations commerciales/professionnelles	56
Responsabilité	56
Initiative/autonomie	56
Emplois – Repères.....	56
Grille de classification des emplois	57

Grille de classification des employés	57
Grille de classification des agents de maîtrise	61
Grille de classification des cadres	63
Grille emplois repères.....	64
Employés	64
Agents de maîtrise	65
Cadres	65
Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.....	66
Salaires, primes et indemnités	68
Logement	68
Remplacement	68
Rémunération contrat de professionnalisation	69
Rémunération des jeunes.....	69
Salaires minima	70
Salaires minima horaires et mensuels	70
Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an.....	71
Liens de téléchargement Ebook PDF, modèles de lettres et lien vers la version complète	73
Liste des articles de la convention collective cités	74

Informations préalables sur la convention collective

Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021

Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021

Code IDCC 1505- Brochure JO 3244

Organisations d'employeurs signataires : Saveurs Commerce ; FECF ; FNSCMF ; 2CP.

Organisations syndicales des salariés signataires : FS CFTD ; Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (CGT CDS)

Adhésion : Fédération des commerces et services UNSA (FCS UNSA)

Champ d'application

Article 1

La présente convention est applicable à l'ensemble des entreprises du territoire métropolitain et des huit territoires ultra marins : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité économique principale est notamment l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes :

- Les commerces d'alimentation générale (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface inférieure à 120 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés,
- Les supérettes (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés,
- Les supermarchés (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2500 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés,
- Les commerces de détail à dominante alimentaire de produits biologiques quel que soit l'effectif.

À titre indicatif, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent, notamment des codes d'activités suivants :

- 4711 B : Commerce d'alimentation générale,
- 4711 C : Supérettes,
- 4711 D : Supermarchés,
- 4729 Z : Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé et exerçant l'activité de commerce en produits biologiques à dominante alimentaire à l'exclusion des commerces de détail de produits laitiers et d'oeufs, des commerces de détail de produits d'épicerie, des commerces de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices.

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

Pour les entreprises répertoriées à titre indicatif sous les codes d'activité 4711 B, 4711 C et 4711 D qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention collective reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Relèvent également du champ d'application de la présente convention, les salariés des gérants mandataires non-salariés des activités décrites ci-dessus.

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 8299 Z.

La présente convention ne s'applique pas :

- Aux magasins populaires,
- Aux entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation,
- Aux magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Recrutement

Article 15

Conformément à l'article R. 4624-10 du Code du travail tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du Code du travail dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste.

Il est assuré au salarié dès l'embauche, au moins le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié reçoit notification par écrit de son emploi, de son niveau de classification, de sa rémunération et de la durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération.

En outre, il est informé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que des régimes de complémentaire santé et prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

Période d'essai

Article 16

La période d'essai pour un contrat de travail à durée indéterminée est fixée de date à date, à :

- Un mois pour les ouvriers et les employés,
- Deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- Et trois mois pour les cadres.

Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail.

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'employeur (fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

Préavis

Démission et licenciement

Article 20

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de la durée de présence dans l'entreprise :

Qualification du salarié	Démission quelle que soit l'ancienneté Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois	3 mois

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant, à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lorsque le salarié a trouvé un autre emploi, il peut avec l'accord de son employeur, quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. En ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

Retraite

Les intéressés doivent respecter, selon le cas, le préavis suivant :

Classification du salarié	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois	3 mois

Indemnité de licenciement

Article 21

Tout salarié licencié, en dehors des cas de faute grave ou lourde, ayant acquis 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service de la même entreprise, reçoit une indemnité calculée conformément à l'article L. 1234-9 du Code du travail comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans,
- Et 1/3 de mois par année d'ancienneté 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 qu'au prorata temporis.

Indemnité de départ à la retraite

Article 23-4

Départ à la retraite

S'il justifie de 2 ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié qui part volontairement à la retraite bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mois par année de présence, sans qu'elle puisse dépasser un maximum de 3 mois de salaire.

Mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité au moins égale à celle de l'indemnité légale de licenciement.

Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata temporis.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 39

Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- Pour le mariage ou le PACS du salarié : 4 jours ouvrés,
- Pour le mariage du frère ou de la soeur du salarié : 1 jour ouvré,
- Pour le mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un PACS du salarié : 1 jour ouvré,
- Pour le mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà,
- Pour chaque naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés,
- Pour l'arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

- Pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou :
 - 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans,
 - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent,
 - 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié,

Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

- En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours.
- Pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés,
- Pour le décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés,
- Pour le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés,
- Pour le décès du frère, de la soeur, du demi-frère ou de la demi-soeur du salarié : 3 jours ouvrés,
- Pour le décès du beau-frère, de la belle-soeur du salarié : 1 jour ouvré,
- Pour le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré,
- Pour le décès d'un petit-enfant du salarié : 1 jour ouvré,

- Pour le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin du salarié: 1 jour ouvré
- Pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés,
- Pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

Les jours de congés ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ils doivent être pris au moment des événements en cause.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Compte épargne temps

Article 35

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne temps afin d'indemniser en tout ou partie un congé.

L'ouverture de ce compte est une démarche strictement volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté et suppose l'accord de l'employeur.

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans (ou 10 ans pour les parents d'enfant âgé de moins de 16 ans, ou pour les personnes ayant un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans) à compter du jour où le salarié a accumulé dans le Compte Epargne Temps un nombre de jours égal à la durée minimale qui est de 2 mois.

Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est alimenté dans les conditions prévues aux articles L. 3151-2 et L. 3152-2 du code du travail.

Cependant le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail (RTT).

Indemnisation des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulé sur le Compte Epargne Temps sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

Utilisation du compte épargne temps

L'autorisation d'utilisation du Compte Epargne Temps sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité, tel que prévu par le code du travail ou la convention collective.

À défaut de précision dans le code du travail, le délai de prévenance est de :

- 1 mois pour un congés ne dépassant pas 2 semaines ;
- 3 mois pour un congé d'une durée supérieure ;
- Sauf accord plus favorable de l'employeur.

En cas de demande d'un congé qui perturberait le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut demander que ce congé soit reporté dans la limite de 3 mois.

Gestion du compte épargne temps

L'employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paye, ou sur un document annexe remis au salarié :

- Le nom du congé indemnisé,
- Les droits utilisés au titre du mois considéré,
- Le montant de l'indemnité correspondante.

L'employeur peut opter pour une gestion du compte épargne temps en heures ou en jours.

Statut du salarié en congé

Retour anticipé du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

À l'issue du congé

Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire à rémunération égale.

Cessation du Compte Epargne Temps

Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du Compte Epargne Temps.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au Compte Epargne Temps par le salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail.

Monétisation du compte-épargne-temps à l'initiative du salarié

Le salarié peut renoncer à son Compte Epargne Temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime général de participation prévus à l'article R. 3324-21-1 du code du travail. La renonciation est notifiée par écrit à l'employeur avec un délai de prévenance de 3 mois.

Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du code du travail

Le transfert du Compte Epargne Temps, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de

modifications de la situation juridique de l'employeur visés par l'article L. 1224-1 du code du travail.

Jours fériés

Article 32

Dans l'ensemble du territoire national, les fêtes légales, ci-après désignées sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre. Dans les départements du concordat, le vendredi saint et le 26 décembre sont également des jours fériés.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des cinq jours choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés, hors le 1er mai qui est un jour férié obligatoirement chômé et payé.

Tout accord d'entreprise ou d'établissement définissant les jours fériés applicables primera sur les présentes dispositions.

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

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler un jour férié non-chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit, selon son choix, soit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire, soit être rémunéré pour cette journée de travail.

Durée du travail et repos

Durée hebdomadaire

Article 27-2

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

Repos quotidien

Article 27

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée minimale de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés.

Repos hebdomadaire

Article 31

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale d'une journée et demie par semaine. Ce repos doit être donné le dimanche et un autre jour de la semaine.

Toutefois, il est rappelé que tout salarié, quel que soit son organisation du travail, ne pourra être amené à travailler plus de six jours consécutifs par semaine.

Par ailleurs, les salariés qui travaillent le dimanche, dans le cadre de la dérogation de plein droit prévue par l'article L. 3132-13 du code du travail pour les commerces de détail alimentaire, bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos, en principe consécutives.

Dans le cas où le repos d'une journée et d'une demi-journée n'est pas consécutif, le repos de la journée entière doit correspondre à 35 heures consécutives.

À l'exception des salariés recrutés pour travailler essentiellement le week-end, ou du choix d'autres modalités de repos définies d'un commun accord, notamment afin de permettre un nombre supérieur de dimanches travaillés aux salariés qui le souhaitent, les salariés travaillant habituellement dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail doivent, en tout état de cause, bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives intégrant le dimanche :

- Au minimum huit fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement au moins la moitié des dimanches de l'année ;
- Au minimum six fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement moins de la moitié des dimanches de l'année.

Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Article 28

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :

- La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures ;
- Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence,
- Cette période de référence ne peut excéder un an. À son issue, un document récapitulatif est remis au salarié.

Modalités de mise en oeuvre

Article 28-1

La mise en oeuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.

En outre, l'employeur communique au moins une fois par an au comité, s'il existe, un bilan de la mise en oeuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Période de référence et heures supplémentaires

Article 28-2

Période de référence annuelle

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence est annuelle, calculée sur 12 mois consécutifs. Elle s'étend, du 1er janvier au 31 décembre de l'année ou, après consultation du CSE, sur une autre période.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une période de référence d'une durée inférieure.

Autre période de référence

Si la période de référence fixée par accord est inférieure à un an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, constituent des heures supplémentaires.

Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausses d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre de la période de référence.

La période de haute activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite maximale de 44 heures.

En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà de cette limite constituent des heures supplémentaires, payées avec le salaire du mois considéré.

La période de basse activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures, sans être inférieure à 32 heures.

Limites de la durée du travail

Article 28-3

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

Article 28-4

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du Comité Social et Économique (CSE) s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Ce calendrier prévisionnel doit indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la connaissance des salariés, par voie d'affichage 15 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmise à l'inspection du travail.

Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail

Article 28-5

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 28-4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 3 jours ouvrés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-12 du code du travail, le salarié embauché à temps partiel est fondé à refuser cette modification s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une autre activité professionnelle,

que celle-ci soit salariée ou non, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos compensateur.

Lissage de la rémunération

Article 28-6

Un salaire mensuel lissé correspondant au douzième du salaire de base annuel du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accompli au cours d'un mois donné.

Bilan en fin de période de référence

Article 28-7

En fin de période de référence, trois cas peuvent se présenter :

- La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif, correspondant à 1 607 heures par an, est respectée. Les heures excédentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé.
- Le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.
- À l'initiative du salarié, et avec l'accord de l'employeur, la rémunération des heures ou jours excédentaires, constatés à l'issue de la période, pourra être versée, en tout ou partie, au compte épargne temps. À cette occasion, un abondement pourra être mis en oeuvre par l'entreprise.
- Le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

Traitement des absences

Article 28-8

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à

effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen. En cas d'absence pour maladie, accident du travail ou maternité, en période haute de modulation, une régularisation s'opérera en fin de période annuelle, sur la base de l'horaire que le salarié aurait dû effectuer s'il avait travaillé (horaire réel) et non sur la base de l'horaire moyen de lissage.

Par ailleurs, dans le cas d'une absence pour maladie, accident du travail ou maternité, le plafond de 1607 heures déclenchant le paiement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée hebdomadaire moyenne applicable dans l'entreprise (et non du nombre d'heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n'a pas accomplies en raison de son absence) : les heures supplémentaires effectuées par le salarié absent seront ainsi déterminées par comparaison entre ce seuil spécifique et le nombre d'heures annuelles réellement travaillées.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

Article 28-9

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 28-7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Heures excédant la période de décompte

Article 28-10

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 190 heures dès la signature du présent accord ;

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos constituée en année ne devra être prise avant le 31 mai de l'année n + 1.

Contrôle de la durée du travail

Article 28-11

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché.

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :

- Quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies,
- Chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies.
- En tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paye ou sur un document annexe.

Au titre de l'article D. 3171-14 du code du travail, les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

Forfait annuel en jours

Article 28-13

Catégories de salariés cadres

a) Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du Code du Travail sont exclus des dispositions du présent accord.

b) Les cadres intégrés

Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

c) Les cadres autonomes

Il s'agit des cadres de niveaux C1 et C2, visés par la Convention Collective pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes

Pour les cadres définis à l'article 28-13-1 c) du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondante.

Compte tenu du rôle dévolu aux cadres autonomes, leurs heures de présence correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Elles ne peuvent donc être fixées de façon pérenne.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à travailler pendant les horaires de nuit, ou les jours fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaires, sa rémunération et la durée totale annuelle de son travail doivent en tenir compte.

Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

Nombre de jours travaillés

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est fixé, pour cinq semaines de congés payés, à 217 jours par an, journée de solidarité comprise.

b) En cas de dépassement du nombre annuel de jours devant être travaillés, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté.

Le nombre de jours devant être travaillés pour l'année considérée ou la période de référence conclue est alors réduit d'autant.

Temps de repos quotidien et hebdomadaire

Afin de garantir une amplitude raisonnable de ses journées d'activité, le salarié en forfait jours bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives.

Le salarié en forfait jours bénéficie également d'un repos hebdomadaire d'une durée d'une journée entière, en principe le dimanche à laquelle s'ajoute(nt) une journée ou deux demi-journées supplémentaire(s), en principe prise(s) chaque semaine. Dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise de la demi-journée supplémentaire, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

Décompte de la durée du travail en journée et demi-journée et fixation du nombre de jours non travaillés (JNT)

Les jours non travaillés (JNT) peuvent également être dénommés JRTT (Journées de réduction du temps de travail) dans le langage courant.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être décomptée comme demi-journée travaillée, la période considérée doit remplir les critères cumulatifs suivants :

- Ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 30 de la présente convention ;
- Se terminer au plus tard à 14 heures pour le travail du matin et être suivie d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ou débuter au plus tôt à 12 heures et être précédée d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures. À défaut, une journée entière travaillée est décomptée.

L'organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution de jours non travaillés (JNT).

En année pleine, le nombre de ces jours non travaillés est calculé comme suit.
Nombre de jours calendaires de l'année diminués de :

- 104 jours de repos hebdomadaires ;
- 25 jours ouvrés de congés payés,
- 217 jours travaillés ;
- X jours fériés qui ne sont pas des jours de repos hebdomadaire.

Les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires conventionnels pour ancienneté se déduisent du nombre de jours travaillés.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence.

À défaut, le report des Jours Non Travaillés sur la période de référence suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoire, ou dans le cas d'un accord express intervenu entre l'employeur et le salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre d'un accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de la rémunération de ces jours de travail supplémentaires qui ne peut être inférieure à 10 %. Un avenant à la convention de forfait qui mentionne le taux de majoration est conclu pour l'année en cours.

Rémunération

La rémunération mensuelle de base des salariés bénéficiant d'une convention annuelle en forfait jours est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

Celle-ci est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paye considérée.

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié. Elle sera versée, chaque mois, par 12ème, indépendamment du nombre de jours travaillés.

Le bulletin de paye fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle de base prévue.

Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période

a) Traitement des absences

Chaque journée ou demi-journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 217 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 217 jours, journée de solidarité comprise.

b) Traitement des arrivées ou des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congés acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au prorata de la période courant du 1er janvier jusqu'à la date de fin de contrat.

Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop perçu, pourra être effectuée sur la dernière paye, dans les limites autorisées par le Code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, le forfait annuel en jours s'accompagne

d'un suivi du nombre de journées et demi-journées travaillées, du respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que de la charge de travail. La responsabilité de ce suivi incombe à l'employeur qui en détermine les moyens.

À défaut d'autre moyen offrant des garanties identiques, l'évaluation et le suivi du forfait annuel en jours peut prendre la forme suivante : un document tenu par les salariés concernés et qui récapitule, une fois par mois, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre des journées ou de demi-journées de repos prises et celles qui restent à prendre. Ce document est signé par le salarié et par l'employeur. Il est conservé par ce dernier pendant trois ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Un état récapitulatif des documents mensuels de suivi de la durée et de l'amplitude du travail est annexé au bulletin de salaire du dernier mois de chaque trimestre.

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié dans le cadre des entretiens prévus aux articles 28-3.

Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, et au moins une fois par an ou sur une période de 12 mois consécutifs, l'employeur prend l'initiative d'un entretien avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours. Cet entretien peut être indépendant ou simultané à d'autres entretiens sans pouvoir s'y substituer sauf demande expresse du salarié. Il porte sur :

- La charge de travail,
- L'amplitude de ses journées travaillées,
- La répartition dans le temps de sa charge de travail,
- L'organisation du travail dans l'entreprise,
- L'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale,
- Sa rémunération,
- La mise en oeuvre du droit à la déconnexion,
- Le suivi de la prise des Jours Non Travaillés et des congés.

Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte

Un entretien peut avoir lieu, à tout moment de l'année, à l'initiative du salarié confronté notamment à des difficultés d'organisation de sa charge de travail impliquant des durées de travail trop importantes.

Cet entretien permet l'expression des difficultés rencontrées et l'examen des causes qui peuvent en être l'origine. Cet entretien permet à l'employeur de définir, avec le salarié, un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié, afin de rétablir une durée raisonnable du travail.

Afin de prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu de cet entretien consigne les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de leur responsable hiérarchique direct, lequel recevra le salarié dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum de 15 jours, sans attendre l'entretien annuel.

Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés et, par là-même, assurer une protection de leur santé, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de leur emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

a) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens et hebdomadaires, pendant leurs congés et durant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste notamment à éteindre et/ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle, etc.).

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :

- L'implication de chacun et l'adhésion de tous ;
- L'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans leur utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques,

b) Contrôle de l'effectivité du droit à la déconnexion

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, si, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, un salarié estime que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il doit alerter, sans délai, l'employeur selon les modalités définies à l'article 28-13 du présent accord.

Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

Cette visite médicale devra porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés.

Travail à temps partiel

Article 34

Généralités

Article 34-1

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du Code du travail qui mentionne notamment :

- La qualification du ou de la salarié(e),
- Les éléments de la rémunération,
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois,
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ou à la salariée,
- Les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification,
- Les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum,
- La convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Rémunération des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

Article 34-2

Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-27 du Code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail.

Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 34-2 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

- Sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
- Pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
- Pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
- Pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Période d'interruption au cours de la même journée

Article 34-3

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 3 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant au minimum garanti.

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Heures complémentaires

Article 34-4

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail en cours au moment de la réalisation de ces heures complémentaires.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail,
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine

Article 34-5

En présence d'une clause fixant des horaires quotidiens fixes, l'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié(e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié(e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, chaque heure réorganisée fait l'objet d'une rémunération au taux horaire contractuel majoré de 10 % ou donne droit à un repos compensateur équivalent à 10 %.

Dans le cadre de cet article, la semaine est définie comme la période qui s'étend du lundi à 0 heure au dimanche 24 heures.

Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Article 34-6

Conformément à l'article L 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

Avec l'accord express du ou de la salarié(e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'employeur peut aménager :

- L'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins un tiers, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine,
- L'horaire mensuel de plus ou moins un tiers à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Article 34-7

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel

ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié(e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié(e) étant le critère essentiel.

Avenants temporaires «compléments d'heures»

Article 34-8

Principe

La durée du contrat de travail à temps partiel peut être temporairement modifiée à la hausse (notamment pour répondre à un surcroît temporaire d'activité, au remplacement d'un salarié absent, à l'exercice d'une mission particulière et limitée dans le temps...).

Cette modification est opérée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail qui traduit le choix conjoint de l'entreprise et du salarié de majorer temporairement la durée contractuelle du travail sans que les heures correspondantes à cette majoration ne constituent des heures complémentaires.

Le caractère temporaire de l'avenant ne transforme pas la nature du contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires/d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales. Tous refus d'avenants temporaires «complément d'heures» ne pourra faire l'objet d'une sanction contre le salarié.

Mise en oeuvre

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à l'employeur de se voir proposer prioritairement les compléments d'heures temporairement disponibles

correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe.

Hors les avenants prévus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires «compléments d'heures», conclus avec un même salarié, est légalement limité à huit par an, quelle que soit la durée de chacun de ces avenants.

En outre, l'employeur doit s'attacher également à attribuer ces compléments d'heure avec équité et à ne pas les réserver aux mêmes salariés.

À tout moment, le salarié concerné peut informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer de compléments d'heures. De même, tout refus d'avenants temporaires «compléments d'heures» ne pourra faire l'objet d'une sanction à l'encontre du salarié.

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en aucun cas, être tenu de l'accepter. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires ou d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales.

Formes

L'avenant «compléments d'heures» au contrat de travail à temps partiel indique la nouvelle durée contractuelle de travail ainsi que ses dates de prise d'effet et de fin. Il précise qu'à l'issue de la période ainsi définie, la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf intervention d'un nouvel avenant.

Lorsque l'avenant n'a pas pour effet de porter la nouvelle durée contractuelle du travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la nouvelle durée contractuelle.

Le taux de majoration des heures complémentaires est légalement fixé à 25 %, y compris dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

Heures supplémentaires

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 29

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 190 heures

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du Code du Travail. Si la contrepartie est constituée en repos compensateur, ce repos devra être pris avant le 31 mai de l'année $n + 1$, pour les repos acquis en année n .

Conformément aux dispositions de l'article D. 3121-21 du code du travail, lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient simultanément satisfaites, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité suivant : les demandes déjà différées, la situation de famille et l'ancienneté dans l'entreprise.

Repos compensateur de remplacement

Article 27-3

Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

Modalités d'attribution

L'entreprise s'assure que la prise du repos compensateur est effective et se fait par journée entière ou demi-journée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, les dates du repos sont fixées par l'employeur, après avis du comité social et économique s'il existe, et compte tenu de la situation familiale du salarié, de son éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs et de son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur respectera un délai de prévenance de 2

semaines pour la fixation et l'éventuelle modification des dates prévues pour la prise du repos compensateur.

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de travail s'entend d'une période, commençant ou finissant au plus tard entre 12 heures et 14 heures, et d'une durée maximum de 4 heures de temps de travail effectif.

Travail de nuit

Article 30

Principes

Le travail de nuit n'est pas un mode habituel d'organisation du travail en dehors des justifications liées aux impératifs techniques du bon fonctionnement des entreprises. Ces justifications sont liées à :

- La nécessité d'approvisionner le magasin avant son ouverture au public, dans le respect de la sécurité alimentaire et sanitaire et des réglementations restrictives à la circulation des camions de livraison sur la période de travail de jour ;
- La nécessité de mettre les marchandises, notamment alimentaires, en rayon et de préparer le magasin en général, avant son ouverture au public ;
- L'adaptation des horaires d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions optimales.

Le Comité Social et Économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit.

Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit par la loi, qui prévoit qu'une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures, et comprenant nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après consultation des institutions représentatives du personnel.

Ce type de travail doit rester circonscrit aux nécessités techniques et économiques de bon fonctionnement des entreprises ou établissements et demeurer exceptionnel en dehors de ces justifications.

Définition du travailleur de nuit

Est un travailleur de nuit tout salarié majeur, non soumis au régime du forfait en jours, qui durant la période de travail de nuit :

- Soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de nuit de son temps de travail quotidien ;
- Soit totalise au moins 270 heures de travail, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Majorations de salaire

Les heures de travail accomplies pendant la période de travail de nuit donnent lieu à la majoration de la rémunération, que le salarié qui les effectue, soit travailleur de nuit ou non, et dans les conditions suivantes :

- Majoration de 5 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 21 heures et 22 heures ;
- Majoration de 20 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 22 heures et 6 heures.

Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit

Recrutement et affectation

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à l'accord écrit du salarié. Il doit être mentionné au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

Durée du travail des travailleurs de nuit

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 40 heures. L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations à ces limites en cas de circonstances exceptionnelles fixées par la loi.

Repos Compensateur des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé et attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs dans les conditions suivantes :

- 1 jour par an proratisé lorsque, selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, sans que le nombre d'heures travaillées de nuit soit égal ou supérieur à 300 ;
- 1 jour ouvré si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est compris entre 300 et 900 heures ;
- 2 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures ;

- 3 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ce repos compensateur est pris par journée entière ou demi-journée ou cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs qui suit celle de leur acquisition.

Organisation des temps de pause

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes consécutives à prendre avant que le salarié ait travaillé 6 heures continues. L'employeur veillera à la bonne gestion des temps de pause. Ceux-ci devront être organisés de façon à permettre au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer.

Garanties particulières

Les garanties liées au statut de travailleurs de nuit en matière de surveillance médicale adaptée, d'affectation à un poste de nuit et de priorité d'accès à un emploi de jour ou de nuit sont réglées conformément aux dispositions du code du travail.

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail bénéficie des dispositions de l'article L. 3122-14 du code du travail en matière d'affectation à un poste de jour et rupture du contrat de travail, que cette inaptitude soit définitive ou temporaire.

Conformément aux dispositions légales, la travailleuse de nuit enceinte ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation temporaire à un poste de jour et de suspension du contrat de travail.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'employeur ne peut se fonder sur la seule considération du sexe ou de la situation de famille pour embaucher ou muter une personne à un poste de travail emportant la qualification de travailleur de nuit.

Il prend les mesures nécessaires pour assurer la formation professionnelle des travailleurs de nuit, afin qu'ils puissent bénéficier, comme les autres salariés, des actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles concourant à la mise en oeuvre du principe de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Tout travailleur de nuit régulier qui souhaite exercer un travail de jour en raison d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante...) bénéficie d'une priorité pour un emploi similaire ou équivalent.

De même, et conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail, le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit fera l'objet d'une attention particulière, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Préalablement au recrutement ou à l'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit, l'employeur s'assurera que le salarié concerné dispose d'un moyen de transport pour les trajets aller et retour entre son domicile et son travail.

Maladie, maternité, accident du travail

Maladie d'origine non professionnelle

Article 40-1

Tout salarié ayant une année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale dans les conditions prévues dans le tableau ci-dessous, à condition :

- D'avoir justifié dans les deux jours ouvrables de cette incapacité,
- D'être pris en charge par la Sécurité Sociale,
- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation	Délais de carence pour le versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 ^{ème} jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	À partir du 8 ^{ème} jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	À partir du 6 ^{ème} jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	À partir du 3 ^{ème} jour

Les garanties d'indemnisation ci-dessus accordées s'entendent déduction faite de l'allocation brute que l'intéressé perçoit des caisses de Sécurité Sociale ou de caisses complémentaires.

Le délai pour le versement des indemnités est applicable à chaque arrêt de travail hormis le cas où la Sécurité Sociale considère qu'une nouvelle interruption du travail est, en fait, la prolongation d'un arrêt de travail antérieur. Dans ce cas, la période d'indemnisation se poursuit immédiatement dans les limites prévues ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date du premier arrêt.

Pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnisations déjà effectuées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus.

En cas d'hospitalisation, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'hospitalisation.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à la moyenne des trois derniers mois de salaires bruts (avec prise en compte de 3/12 des gratifications et primes annuelles).

L'employeur peut assurer le versement de l'indemnisation suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par la Sécurité Sociale et l'organisme de prévoyance.

Accident de travail

Article 40-2

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la Sécurité Sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 40-1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
De 0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66 %	Dès le premier jour d'absence

Garantie d'emploi

Article 41

La nécessité de remplacer un salarié malade peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint entraîne un arrêt de travail supérieur à douze mois.

Maternité et congé parental

Maternité

Article 40-3

Les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la Sécurité Sociale.

Pour bénéficier de la protection légale et conventionnelle de la grossesse et de la maternité, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique nécessitant un allongement de la période de suspension de son contrat de travail.

La salariée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre le travail. Cette information est faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsqu'une personne en maternité est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle, à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Congé parental

Article 42-5

Lorsqu'une personne en congé parental est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle, à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés attirent l'attention des entreprises sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Classification des emplois

Organisation de la classification des emplois

Article 45

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 43 ci-dessus, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- Connaissance / technicité
- Relations commerciales / professionnelles
- Responsabilité
- Initiative /autonomie.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Catégories professionnelles

Article 46

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche sont les :

- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés

Les employés travaillent à partir de consignes ou de directives données par leur(s) responsable(s).

Ils exécutent leur travail et peuvent selon leur niveau : distribuer, coordonner et contrôler le travail d'autres employés selon les consignes et /ou directives données par leur(s) responsable(s).

Agents de maîtrise

Les agents de maîtrise travaillent à partir d'objectifs définis par l'encadrement ou la direction de l'entreprise.

Ils peuvent :

- Soit être chargés de distribuer, de coordonner et de contrôler le travail d'un ensemble de personnel (employés et/ou agents de maîtrise), de manière permanente et sous leur responsabilité,
- Soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise.

Cadres

Les cadres travaillent à partir d'objectifs définis par la direction de l'entreprise ou son représentant.

Ils peuvent :

- Soit encadrer l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services, de manière permanente et sous leur responsabilité,
- Soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire appliquer la politique de l'entreprise.

Niveaux de classification des emplois

Article 47

Onze niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés par les niveaux suivants :

- Employés : Niveaux E1 à E7
- Agents de maîtrise : Niveaux AM1 et AM2
- Cadres : Niveaux C1 et C2

Catégories professionnelles	Niveaux
Employés	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6
	E7
Agents de maîtrise	AM1
	AM2
Cadres	C1
	C2

Définition des critères classants

Article 48

Connaissance/technicité

Ensemble des savoirs, compétences et aptitudes requis pour exercer l'emploi.

Relations commerciales/professionnelles

Exigence de contacts avec les acteurs internes ou externes de l'entreprise, qui sont à mettre en oeuvre dans la tenue de l'emploi.

Responsabilité

Contribution de l'emploi au fonctionnement de l'entreprise et/ou Niveau de responsabilité hiérarchique.

Initiative/autonomie

Latitude à effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en oeuvre dans l'exercice de l'emploi.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

Emplois – Repères

Article 49

Afin de faciliter la mise en oeuvre de la présente classification au sein des entreprises, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont classé à titre d'exemple des emplois-repères pour les métiers exercés dans la branche (Annexe I).

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, figurant en annexe II du présent avenant.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.

Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement à un niveau différent.

Grille de classification des emplois

Article 50

Grille de classification des employés

Article 50-1

Niveau	Connaissance/technicité	Relations commerciales/professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
E1	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire Reconnaissance des produits Adaptation aux outils, techniques et procédures internes	Relations régulières : - Filière vente : accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées sous la responsabilité de sa hiérarchie
E2 Seuil d'accueil : Passage automatique au Niveau E2 après 6 mois d'expérience au poste dans l'entreprise	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire Connaît les procédures, techniques et outils internes Reconnaît les principales caractéristiques des produits	Relations régulières - Filière vente : accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées et les contrôle sous la responsabilité de sa hiérarchie
E3	Formation de	Relations régulières	Exécute	Réalise les

CQP : employé(e) de vente	base acquise lors de la scolarité obligatoire Connaît les procédures, techniques et outils internes Connaît les principales caractéristiques des produits	- Filière vente : accueil, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	tâches demandées et les contrôle sous la responsabilité de sa hiérarchie Prend des initiatives occasionnelles dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé
E4	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle Connaissance approfondie des produits, des procédures, outils et équipements Met en pratique son «savoir- faire» du métier aux produits, procédures, outils, équipements Autres emplois que la vente : niveau de connaissances	Relations régulières - Filière vente : informe, conseille et oriente le choix du client, sert et encaisse le client - Toutes filières : assure la liaison avec les autres intervenants internes et/ou externes	Respon sabilité exercée dans le cadre des directives données par sa hiérarchie	Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives Prend des initiatives dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé

	minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente			
E5 CQP : vendeur (se) conseil	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle Connaissances spécialisées des produits et complètes des procédures, outils et équipements Adapte son «savoir-faire» pratique du métier aux produits, procédures, outils, équipements Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente	Relations régulières : - Filière vente : informe, conseille et oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières : assure la liaison entre les autres intervenants internes et/ou externes	Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par la hiérarchie	Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives Prend des initiatives régulières dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé
E6	Titulaire des connaissances théoriques et techniques et d'un savoir-faire adapté à	Relations régulières : - Filière vente : informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières : en	Prises de décisions et/ou actions, dans le respect	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à

	l'activité Connaissances spécialisées des produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC et/ou expérience équivalente	relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise	des directives , dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe	partir de directives Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée
E7	Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail Mise en oeuvre d'un «savoir-faire» basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations et/ou des	Relations régulières : - Filière vente : informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières : en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers	Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives , dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large Peut participer à la coordination et l'adaptation du	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité

	systèmes de gestion Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC + 2 et/ou expérience équivalente		travail d'une équipe	
--	--	--	----------------------	--

Grille de classification des agents de maîtrise

Article 50-2

Niveau	Connaissance/technicité	Relations commerciales/professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autonomie
AM1 CQP : Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, CQP adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes	Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...) Autres emplois que la vente : Niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+3 et/ou expérience équivalente	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif	Prises de décisions et/ou actions dans le respect des objectifs Peut manager des employés	Travail réalisé à partir d'objectifs précis à atteindre Nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs, - le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, - la proposition et la réalisation des ajustements afin

				d'atteindre les objectifs
AM2	Maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...) permettant l'étude, la mise en oeuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines Autres emplois que la vente : - niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+3 type licence ou expérience équivalente Nécessite : - la mise en oeuvre et la coordination de travaux - savoir adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif	Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court terme sur une unité commerciale Peut manager des employés et/ou des agents de maîtrise	Travail réalisé à partir d'objectifs Nécessité d'être force de proposition en termes d'adaptation, d'amélioration des procédures, des méthodes ... en fonction du contexte, ces propositions étant soumises à validation Requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)

Grille de classification des cadres

Article 50-3

Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/professionnelles	Responsabilité	Initiative/Autononomie
C1	Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant d'adapter les moyens en fonction des objectifs à atteindre à court ou moyen terme Autres emplois que la vente : niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+4 type master 1 et, ou expérience équivalente	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs Relations permanentes avec la direction ou son représentant	Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact à court ou moyen terme sur une unité commerciale Peut encadrer des employés, agents de maîtrise, et éventuellement d'autres cadres	Nécessite : - l'identification et la mise en oeuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre à court ou moyen terme, - l'adaptation de son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées
C2	Connaissances approfondies et expérience professionnelle permettant d'avoir une vision globale et de participer à la définition de la politique de l'entreprise Autres emplois que la vente :	Rôle de médiateur, de négociateur en interne comme en externe Représentant de la Direction	Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact à moyen ou long terme sur une ou plusieurs unités	Définit des méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour réaliser les objectifs à moyen ou long terme et pilote la stratégie de l'entreprise

	niveau de connaissances minimum équivalent à celui d'un niveau BAC+4 type Master 1, et/ou expérience équivalente		commerciales Encadre des employés, agents de maîtrise et cadres	
--	--	--	--	--

Grille emplois repères

Annexe I

Il est rappelé que ces exemples de classement d'emploi n'engagent pas les entreprises. Il appartient à chaque entreprise de décrire ses emplois et de les classer. Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement également différent.

Employés

Niveau	Exemples d'emplois
E1	Employé(e) de magasin, vendeur (se) débutant(e), employé(e) de vente, manutentionnaire H/F...
E2	Employé(e) de magasin, vendeur (se) débutant(e) (6 mois d'expérience)...
E3	Employé(e) de vente, vendeur (se), chauffeur(euse) livreur(euse) VL (Permis B)...
E4	Vendeur(se), assistant(e), chauffeur(euse) P.L. (Permis C)...
E5	Vendeur(se)-conseil...
E6	Vendeur(se) référent(e), second de rayon H/F, assistant(e) administratif(ve) chauffeur(euse) P.L. (Permis E)...
E7	Vendeur(se) référent(e) confirmé(e), assistant(e) administratif(ve) confirmé(e)...

Agents de maîtrise

Niveau	Exemples d'emplois
AM1	Manager d'unité commerciale H/F, adjoint(e) au responsable de rayon, comptable H/F, adjoint(e) RH...
AM2	Responsable d'unité commerciale ou point de vente H/F, responsable de secteur H/F...

Cadres

Niveau	Exemples d'emplois
C1	Directeur(trice) de magasin, responsable communication, informatique, achat, commercial, ressources humaines, logistique H/F...
C2	Directeur(trice) de magasin(s), directeur(trice) commercial (e), directeur(trice) des ressources humaines, directeur administratif et financier H/F...

Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche

Article 51-3

L'obtention des certificats de qualification professionnelle suivants donne accès de manière automatique à un niveau de classement dans la grille de classification de la branche après une période déterminée d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, sous réserve d'éventuelles modifications futures :

Niveau E3	CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail (Avenant n° 108 du 16 décembre 2013)	Accès au niveau E3 après 3 mois d'ancienneté dans la même entreprise. Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant.
Niveau E5	CQP Vendeur Conseil en Crèmerie - Fromagerie (Avenant n° 109 du 16 décembre 2013) CQP Vendeur Conseil Primeur (Avenant n° 110 du 16 décembre 2013) CQP Vendeur Conseil Caviste (Avenant n° 111 du 16 décembre 2013) CQP Vendeur Conseil en Produits Biologiques (Avenant n° 112 du 16 décembre 2013) CQP Vendeur Conseil en Épicerie (Avenant n° 113 du 16 décembre 2013)	Accès au niveau E5 après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au CQP (délai courant à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP). Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant.
Niveau AM1	CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD) (Avenant n° 114 du 16 décembre 2013) CQP Adjoint au	Accès au niveau AM1 après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au CQP (délai courant à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP). Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le

	responsable de rayon en fruits et légumes (Avenant n° 80 du 4 juillet 2006)	poste correspondant.
--	--	----------------------

Salaires, primes et indemnités

Logement

Article 17

Dans le cas où un employeur loge un salarié, cet avantage est lié au contrat de travail et figure expressément sur la lettre d'engagement.

Sauf clauses particulières, cet avantage cesse en cas de rupture du contrat. Toutefois, quelle que soit la cause de la rupture, un délai de prévenance d'un mois doit être observé par l'employeur.

Remplacement

Article 18

En raison de la structure et du caractère des entreprises concernées, les remplacements provisoires peuvent intervenir pour nécessité de service.

L'employeur peut ainsi affecter momentanément un salarié à une tâche différente de celle qu'il exerçait antérieurement, mais correspondant à sa qualification.

Sous réserve de l'accord du salarié, l'employeur peut également affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel. Ce remplacement provisoire est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié remplaçant.

Lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit, une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

Les affectations temporaires ne peuvent avoir pour effet d'occuper un salarié dans une qualification différente de celle de ses fonctions habituelles pendant une durée de plus de 3 mois consécutifs.

Rémunération contrat de professionnalisation

Accord du 19 avril 2021

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du SMIC et au minimum selon le barème suivant :

	Salariés de 16 à 20 ans révolus	Salariés de 21 à 25 ans révolus	Salariés de 26 ans et plus
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	55 % du SMIC	80 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	65 % du SMIC	90 % du SMIC	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle si plus favorable

Rémunération des jeunes

Article 33-2

Par exception aux dispositions des articles D. 3231-3 et D. 4153-3 du code du travail, les abattements prévus pour la rémunération des jeunes salariés (- 20 % pour les jeunes de 16 à 17 ans et - 10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans) sont supprimés.

À l'issue de la période d'essai, ces abattements sont supprimés, et la rémunération des jeunes salariés est égale à celle des salariés adultes du même niveau de classification.

Salaires minima

Salaires minima horaires et mensuels

Salaire minima à compter du 1^{er} juin 2024

Accord du 7 mars 2024 étendu par arrêté du 23 mai 2024, JO 1er juin 2024

Base 151,67 h/mois, en euros.

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	11,861	1 799
E2	11,931	1 809,61
E3	11,944	1 811,55
E4	12,193	1 849,39
E5	12,277	1 862,05
E6	12,571	1 906,64
E7	12,667	1 921,66
AM1	15,755	2 389,56
AM2	16,024	2 430,36
C1	19,596	2 972,13
C2	21,708	3 292,45

Salaire minima à compter du 1^{er} juin 2025

Accord du 12 février 2025 étendu par arrêté du 13 mai 2025, JO 24 mai 2025

Base 151,67 h/mois, en euros.

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	12,063 €	1 829,54 €
E2	12,134 €	1 840,34 €

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E3	12,147 €	1 842,34 €
E4	12,400 €	1 880,75 €
E5	12,486 €	1 893,71 €
E6	12,785 €	1 939,06 €
E7	12,882 €	1 953,86 €
AM1	16,023 €	2 430,18 €
AM2	16,296 €	2 471,68 €
C1	19,929 €	3 022,65 €
C2	22,077 €	3 348,42 €

Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an

Salaire minima à compter du 1^{er} juin 2024

Accord du 7 mars 2024 étendu par arrêté du 23 mai 2024, JO 1er juin 2024

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 217 jours	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	37 092 €	38 205 €
C2	40 891 €	42 118 €

Salaire minima à compter du 1^{er} juin 2025

Accord du 12 février 2025 étendu par arrêté du 13 mai 2025, JO 24 mai 2025

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 217 jours	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	37 723 €	38 854 €
C2	41 586 €	42 834 €

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/702-2/

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 15	12
Article 16	13
Article 20	14
Article 21	15
Article 23-4.....	16
Article 39	17
Article 35	19
Article 32	22
Article 27-2.....	23
Article 27	23
Article 31	23
Article 28	24
Article 28-1.....	24
Article 28-2.....	25
Article 28-3.....	25
Article 28-4.....	26
Article 28-5.....	26
Article 28-6.....	27
Article 28-7.....	27
Article 28-8.....	27
Article 28-9.....	28
Article 28-10	29
Article 28-11	29
Article 28-13	30
Article 34	37
Article 34-1.....	37

Article 34-2 38

Article 34-3 38

Article 34-4 39

Article 34-5 39

Article 34-6 40

Article 34-7 40

Article 34-8 41

Article 29..... 43

Article 27-3 43

Article 30..... 45

Article 40-1 49

Article 40-2 51

Article 41..... 51

Article 40-3 52

Article 42-5 52

Article 45..... 53

Article 46..... 53

Article 47..... 55

Article 48..... 56

Article 49..... 56

Article 50..... 57

Article 50-1 57

Article 50-2 61

Article 50-3 63

Annexe I 64

Article 51-3 66

Article 17..... 68

Article 18..... 68

Accord du 19 avril 2021 69

Article 33-2 69

Accord du 7 mars 2024 étendu par arrêté du 23 mai 2024, JO 1er juin 2024 70

Accord du 12 février 2025 étendu par arrêté du 13 mai 2025, JO 24 mai 2025..... 70

Accord du 7 mars 2024 étendu par arrêté du 23 mai 2024, JO 1er juin 2024 71

Accord du 12 février 2025 étendu par arrêté du 13 mai 2025, JO 24 mai 2025..... 72

Source : www.legifrance.gouv.fr