



Avenant n° 1 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision de l'intitulé de la convention collective nationale et de son chapitre I « Clauses générales »

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulants, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif à l'intitulé de la convention collective nationale et à son chapitre I, intitulé « Clauses générales ».

Dispositions préliminaires

I.- L'intitulé de la convention collective nationale est ainsi modifié :

Les mots « et maroquinerie » sont remplacés par les mots : « maroquinerie, presse et jeux de hasard ou pronostics, produits de la vape ».

II.- Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre I :

- « Article 1 – Champ d'application
- Article 2 – Durée et portée
- Article 3 – Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes – Égalité des salariés devant l'emploi
- Article 4 – Commissions paritaires nationales

- Article 5 – Dispositions communes à toutes les commissions
- Article 6 – Garanties accordées aux salariés participant à la négociation ».

Article 1^{er}

L'article 1 du chapitre I, intitulé « Champ d'application », est ainsi modifié :

Au premier alinéa, dernier tiret, les mots : « produits de la vape » sont remplacés par les mots : « commerces spécialisés en produits de la vape ».

Article 2

L'article 2 du chapitre I, intitulé « Durée et portée », est ainsi modifié :

Le deuxième alinéa est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

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

Article 3

L'article 3 du chapitre I, intitulé « Avantages acquis », est supprimé.

Article 4

L'article 4 du chapitre I, intitulé « Révision », est supprimé (sachant que les dispositions énoncées précédemment dans cet article seront reprises dans le chapitre XIV).

Article 5

L'article 5 du chapitre I, intitulé « Dénonciation », est supprimé (sachant que les dispositions énoncées précédemment dans cet article seront reprises dans le chapitre XIV).

Article 6

I.- L'ancien article 6 du chapitre I, intitulé « Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes – Égalité des salariés devant l'emploi », devient l'article 3, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les articles mentionnés dans cet article et numérotés de 6.1 à 6.6 sont désormais numérotés de 3.1 à 3.5.

II.- L'ancien article 6, qui devient l'article 3, est ainsi modifié :

1° Au cinquième alinéa, à la suite des mots : « à l'égalité de rémunération », les mots : « hommes-femmes » sont remplacés par les mots : « entre les femmes et les hommes ».

2° Le huitième alinéa, reprenant l'article L. 1132-1 du code du travail, est modifié comme suit :

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

3° Au douzième alinéa, après les mots : « relatifs à la non-discrimination », sont insérés les mots : « , ainsi que les coordonnées du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations (Défenseur des droits) ».

• 6.1

L'ancien article 6.1, intitulé « Recrutement et affectation à un niveau ou catégorie », devient l'article 3.1, en conservant le même intitulé.

• 6.2

L'ancien article 6.2, intitulé « Rémunération », devient l'article 3.2, en conservant le même intitulé.

• 6.3

L'ancien article 6.3, intitulé « Rattrapage salarial », devient l'article 3.3, en conservant le même intitulé.

• 6.4

I.- L'ancien article 6.4, intitulé « Formation professionnelle et déroulement de carrière », devient l'article 3.4, en conservant le même intitulé.

II.- L'ancien article 6.4 , qui devient l'article 3.4, est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « l'OPCA, organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle » sont remplacés par les mots : « l'OPCO, opérateur de compétences ».

2° Au deuxième alinéa, le deuxième tiret est désormais rédigé comme suit :

« – de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation ; »

• 6.5

I.- L'ancien article 6.5, intitulé « Obligation annuelle de négociier », devient l'article 3.5, intitulé « Obligations des entreprises ».

II.- L'ancien article 6.5, qui devient l'article 3.5, est désormais rédigé comme suit :

« 3.5. Obligations des entreprises

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

3.5.1. Index de l'égalité professionnelle

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

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

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

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise de l'Index de l'égalité professionnelle se situent en deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2^o de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

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

3.5.2. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel

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

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

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

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

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

3.5.3. Consultation du CSE

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

3.5.4. Négociation sur la GPEC

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

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

• 6.6

L'ancien article 6.6, intitulé « Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP) », est supprimé.

Article 7

I.- L'ancien article 7 du chapitre I, intitulé « Commissions paritaires nationales », devient l'article 4, en conservant le même intitulé.

II.- L'ancien article 7, qui devient l'article 4, est ainsi modifié :

1° a) Cet article est divisé en quatre grands points qui sont les suivants :

- « 4.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » ;

- « 4.2. Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) » ;
- « 4.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) »;
- « 4.4. Section professionnelle paritaire (SPP) ».

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.1 à 7.5 sont désormais numérotés de 4.1. à 4.4.

2° Au même article, deuxième alinéa, premier tiret, les mots : « chapitre II du présent accord » sont remplacés par les mots : « article 4.1 ci-dessous ».

3° Au même alinéa, deuxième tiret, les mots : « au chapitre III » sont remplacés par les mots : « à l'article 4.2 ci-dessous ».

4° Au même alinéa, troisième tiret, les mots : « section paritaire professionnelle régie par le chapitre III ci-dessous » sont remplacés par les mots : « section professionnelle paritaire, régies respectivement par les articles 4.3 et 4.4 ci-dessous ».

• 7.1

Le chapitre I^{er} de l'ancien article 7, intitulé « Dispositions communes à toutes les commissions », est ainsi modifié :

1° L'ancien article 7.1.1, intitulé « Domiciliation des commissions paritaires nationales », est déplacé au nouvel article 5, intitulé « Dispositions communes à toutes les commissions », et devient l'article 5.1, en conservant le même intitulé.

2° L'ancien article 7.1.2, intitulé « Organisation des commissions paritaires nationales », ainsi que les articles 7.1.2.1 « Présidence des commissions » et 7.1.2.2 « Secrétariat des commissions », sont déplacés au nouvel article 5 « Dispositions communes à toutes les commissions » et deviennent respectivement les articles 5.2, 5.2.1 et 5.2.2, en conservant le même intitulé.

3° L'ancien article 7.1.2.3, intitulé « Participation aux commissions paritaires nationales », est déplacé au nouvel article 6 « Garanties accordées aux salariés participant à la négociation », où il est intégré au nouvel article 6.1 « Participation aux réunions », à la suite du premier alinéa.

4° L'ancien article 7.1.2.4, intitulé « Indemnisation des membres de la CPPNI », est supprimé.

• 7.2

I.- Le chapitre II de l'ancien article 7, intitulé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) », devient l'article 4.1, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.2.1 à 7.2.2.5 sont désormais numérotés de 4.1.1 à 4.1.2.5.

II.- Le chapitre II de l'ancien article 7, qui devient l'article 4.1, est ainsi modifié :

1° a) L'ancien article 7.2.1, intitulé « Composition de la CPPNI », devient l'article 4.1.1, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.1.1 est désormais ainsi rédigé :

« 4.1.1. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

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

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

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

2° L'ancien article 7.2.2, intitulé « La CPPNI dans sa mission de négociation », devient l'article 4.1.2, en conservant le même intitulé.

3° L'ancien article 7.2.2.1, intitulé « Mission de négociation paritaire nationale de la commission », devient l'article 4.1.2.1, en conservant le même intitulé.

4° L'ancien article 7.2.2.1.1, intitulé « Négociations de branche », devient l'article 4.1.2.1.1, en conservant le même intitulé.

5° L'ancien article 7.2.2.1.2, intitulé « Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés », devient l'article 4.1.2.1.2, en conservant le même intitulé.

6° L'ancien article 7.2.2.2, intitulé « Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation », devient l'article 4.1.2.2, en conservant le même intitulé.

7° L'ancien article 7.2.2.2.1, intitulé « Calendrier des négociations », devient l'article 4.1.2.2.1, en conservant le même intitulé.

8° Au quatrième alinéa du même article, après les mots : « aux articles L. 2241-1 », sont insérés les mots : « et suivants ».

9° a) L'ancien article 7.2.2.2.2, intitulé « Ordre du jour des réunions », devient l'article 4.1.2.2.2, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, les mots : « 6.2.1 du présent accord » sont remplacés par les mots : « 4.1.2.2.1 ci-dessus ».

10° L'ancien article 7.2.2.2.3, intitulé « Convocation aux réunions », devient l'article 4.1.2.2.3, en conservant le même intitulé.

11° L'ancien article 7.2.2.2.4, intitulé « Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation », devient l'article 4.1.2.2.4, en conservant le même intitulé.

12° L'ancien article 7.2.2.2.5, intitulé « Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions », devient l'article 4.1.2.2.5, en conservant le même intitulé.

13° a) L'ancien article 7.2.3, intitulé « La CPPNI dans sa mission d'interprétation », devient l'article 4.1.3, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, les références : « 7.2.3.2.1 et 7.2.3.2.2 » sont remplacées par les références : « 4.1.3.2.1 et 4.1.3.2.2 ».

14° L'ancien article 7.2.3.1, intitulé « Mission d'interprétation de la commission », devient l'article 4.1.3.1, en conservant le même intitulé.

15° L'ancien article 7.2.3.1.1, intitulé « Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle », devient l'article 4.1.3.1.1, en conservant le même intitulé.

16° a) L'ancien article 7.2.3.1.2, intitulé « Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction », devient l'article 4.1.3.1.1, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, la référence : « L. 2232-9 I » est remplacée par la référence : « L. 2232-9 II ».

17° L'ancien article 7.2.3.2, intitulé « Fonctionnement de la commission », devient l'article 4.1.3.2, en conservant le même intitulé.

18° L'ancien article 7.2.3.2.1, intitulé « Présentation des demandes », devient l'article 4.1.3.2.1, en conservant le même intitulé.

19° L'ancien article 7.2.3.2.2, intitulé « Modalités de saisine », devient l'article 4.1.3.2.2, en conservant le même intitulé.

20° L'ancien article 7.2.3.2.3, intitulé « Désignation des membres de la CPPNI dans sa mission d'interprétation », devient l'article 4.1.3.2.3, en conservant le même intitulé.

21° a) L'ancien article 7.2.3.2.4, intitulé « Convocation », devient l'article 4.1.3.2.4, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, deuxième alinéa, deuxième tiret, les mots : « le président ou le vice-président » sont remplacés par les mots : « le ou la président(e) et le ou la vice-président(e) ».

22° L'ancien article 7.2.3.2.5, intitulé « Décisions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation », devient l'article 4.1.3.2.5, en conservant le même intitulé.

23° L'ancien article 7.2.3.2.6, intitulé « Rédaction et notification de l'avis d'interprétation », devient l'article 4.1.3.2.6, en conservant le même intitulé.

24° L'ancien article 7.2.4, intitulé « Autres missions de la CPPNI », devient l'article 4.1.4, en conservant le même intitulé.

25° L'ancien article 7.2.4.1, intitulé « Missions d'intérêt général de la CPPNI », devient l'article 4.1.4.1, en conservant le même intitulé.

26° a) L'ancien article 7.2.4.2, intitulé « Rapport annuel d'activité », devient l'article 4.1.4.2, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, deuxième alinéa, premier tiret, les mots : « au b) du III) » sont remplacés par les mots : « à l'article 4.1.4.3.2 ».

c) Au même article, deuxième alinéa, à la suite du troisième tiret, est inséré un quatrième tiret ainsi rédigé :

« – un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

27° L'ancien article 7.2.4.3, intitulé « Observatoire paritaire de la négociation collective », devient l'article 4.1.4.3, en conservant le même intitulé.

28° L'ancien article 7.2.4.3.1, intitulé « Missions de l'observatoire paritaire », devient l'article 4.1.4.3.1, en conservant le même intitulé.

29° a) L'ancien article 7.2.4.3.2, intitulé « Communication obligatoire des accords d'entreprise ou d'établissement à la CPPNI », devient l'article 4.1.4.3.2, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, troisième alinéa, les mots : « l'article 7.1.2.2 ci-dessus » sont remplacés par les mots : « l'article 5.2.2 du présent chapitre ».

• 7.3

I.- Le chapitre III, intitulé « Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) », devient l'article 4.2, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.3.1 à 7.3.2.5 sont désormais numérotés de 4.2.1 à 4.2.2.5.

II.- Le chapitre III de l'ancien article 7, qui devient l'article 4.2, est ainsi modifié :

1° L'ancien article 7.3.1, intitulé « Attributions de la CPNC », devient l'article 4.2.1, en conservant le même intitulé.

2° L'ancien article 7.3.2, intitulé « Fonctionnement de la CPNC », devient l'article 4.2.2, en conservant le même intitulé.

3° L'ancien article 7.3.2.1, intitulé « Présentation de la demande et modalités de saisine », devient l'article 4.2.2.1, en conservant le même intitulé.

4° a) L'ancien article 7.3.2.2, intitulé « Composition de la CPNC », devient l'article 4.2.2.2, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.2.2.2 est désormais ainsi rédigé :

« 4.2.2.2. Composition de la CPNC

La commission est composée de deux collèges :

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

le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

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

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

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

5° a) L'ancien article 7.3.2.3, intitulé « Convocation », devient l'article 4.2.2.3, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.2.2.3 est désormais ainsi rédigé :

« 4.2.2.3. Convocation

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

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

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

6° L'ancien article 7.3.2.4, intitulé « Décisions », devient l'article 4.2.2.4, en conservant le même intitulé.

7° L'ancien article 7.3.2.4.1, intitulé « Présence des parties au litige à la réunion de conciliation », devient l'article 4.2.2.4.1, en conservant le même intitulé.

8° L'ancien article 7.3.2.4.2, intitulé « Conciliation des parties », devient l'article 4.2.2.4.2, en conservant le même intitulé.

9° L'ancien article 7.3.2.4.3, intitulé « Échec de la conciliation », devient l'article 4.2.2.4.3, en conservant le même intitulé.

10° L'ancien article 7.3.2.4.4, intitulé « Notification et conservation des décisions rendue par la CPNC », devient l'article 4.2.2.4.4, intitulé « Notification et conservation des décisions rendues par la CPNC ».

11° L'ancien article 7.3.2.5, intitulé « Compte-rendu de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) », devient l'article 4.2.2.5, intitulé « Compte-rendu de la CPNC ».

• 7.4

I.- Le chapitre IV, intitulé « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) », devient l'article 4.3, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.4.1 à 7.4.5 sont désormais numérotés de 4.3.1 à 4.3.5.

II.- Le chapitre IV de l'ancien article 7, qui devient l'article 4.3, est ainsi modifié :

1° L'ancien article 7.4.1, intitulé « Missions », devient l'article 4.3.1, en conservant le même intitulé.

2° L'ancien article 7.4.1.1, intitulé « Missions de la CPNEFP en matière d'emploi », devient l'article 4.3.1.1, en conservant le même intitulé.

3° L'ancien article 7.4.1.2, intitulé « Missions de la CPNEFP en matière de formation », devient l'article 4.3.1.2, en conservant le même intitulé.

4° L'ancien article 7.4.1.3, intitulé « Missions de la CPNEFP en matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications », devient l'article 4.3.1.3, en conservant le même intitulé.

5° a) L'ancien article 7.4.2, intitulé « Composition de la commission », devient l'article 4.3.2, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.3.2 est désormais ainsi rédigé :

« 4.3.2. Composition de la commission

La commission est composée de deux collèges :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6° L'ancien article 7.4.3, intitulé « Fonctionnement de la commission », devient l'article 4.3.3, en conservant le même intitulé.

7° a) L'ancien article 7.4.3.1, intitulé « Convocation des membres et participation aux réunions », devient l'article 4.3.3.1, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.3.3.1 est désormais ainsi rédigé :

« 4.3.3.1. Convocation des membres et participation aux réunions

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

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

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

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

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

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

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

8° a) L'ancien article 7.4.3.2, intitulé « Modalités des délibérations », devient l'article 4.3.3.2, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.3.3.2 est désormais ainsi rédigé :

« 4.3.3.2. Modalités des délibérations

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

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

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

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation. »

9° a) L'ancien article 7.4.3.3, intitulé « Secrétariat de la commission », devient l'article 4.3.3.3, en conservant le même intitulé.

b) Au même article, les mots : « 7.1.2.2 ci-dessus » sont remplacés par les mots : « 5.2.2 du présent chapitre ».

10° L'ancien article 7.4.4, intitulé « Concours et contributions extérieurs », devient l'article 4.3.4, en conservant le même intitulé.

11° L'ancien article 7.4.5, intitulé « Communication », devient l'article 4.3.5, en conservant le même intitulé.

• 7.5

I.- Le chapitre V, intitulé « Section professionnelle paritaire (SPP) » devient l'article 4.4, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 7.5.1 à 7.5.3 sont désormais numérotés de 4.4.1 à 4.4.3.

II.- Le chapitre V de l'ancien article 7, qui devient l'article 4.4, est ainsi modifié :

1° Au quatrième alinéa, les mots : « au chapitre IV du présent accord » sont remplacés par les mots : « à l'article 4.3 ci-dessus ».

2° a) L'ancien article 7.5.1, intitulé « Composition de la SPP », devient l'article 4.4.1, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.4.1 est désormais ainsi rédigé :

« 4.4.1. Composition de la SPP

La commission est composée de deux collèges :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3° L'ancien article 7.5.2, intitulé « Fonctionnement de la SPP », devient l'article 4.4.2, en conservant le même intitulé.

4° a) L'ancien article 7.5.2.1, intitulé « Convocation des membres et participation aux réunions », devient l'article 4.4.2.1, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.4.2.1 est désormais ainsi rédigé :

« 4.4.2.1. Convocation des membres et participation aux réunions

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

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

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

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

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

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

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

5° a) L'ancien article 7.5.2.2, intitulé « Modalités des délibérations », devient l'article 4.4.2.2, en conservant le même intitulé.

b) L'article 4.4.2.2 est désormais ainsi rédigé :

« 4.4.2.2. Modalités des délibérations

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

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

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation. »

6° L'ancien article 7.5.2.3, intitulé « Secrétariat de la commission », devient l'article 4.4.2.3, en conservant le même intitulé.

7° L'ancien article 7.5.3, intitulé « Missions de la SPP », devient l'article 4.4.3, en conservant le même intitulé.

Article 8

I.- L'ancien article 8 du chapitre I, intitulé « Secrétariat des commissions », devient l'article 5, intitulé « Dispositions communes à toutes les commissions ».

II.- L'ancien article 8, qui devient l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

« Article 5 – Dispositions communes à toutes les commissions

5.1. Domiciliation des commissions paritaires nationales

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

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

5.2. Organisation des commissions paritaires nationales

5.2.1. Présidence des commissions

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

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

Le ou la président(e) anime les débats.

5.2.2. Secrétariat des commissions

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

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

Article 9

L'ancien article 9 du chapitre I, intitulé « Garanties accordées aux salariés participant à la négociation », devient l'article 6, en conservant le même intitulé.

Ainsi, les différents articles mentionnés dans cet article et numérotés de 9.1 à 9.6 sont désormais numérotés de 6.1 à 6.6.

- **9.1**

I.- L'ancien article 9.1 intitulé « Participation aux réunions » devient l'article 6.1, en conservant le même intitulé.

II.- L'ancien article 9.1, qui devient l'article 6.1, est désormais ainsi rédigé :

« 6.1. Participation aux réunions

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

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

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

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

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

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

- **9.2**

L'ancien article 9.2 intitulé « Préparation des réunions » devient l'article 6.2, en conservant le même intitulé.

- **9.3**

L'ancien article 9.3 intitulé « Natures des heures » devient l'article 6.3, en conservant le même intitulé.

- **9.4**

I.- L'ancien article 9.4 intitulé « Prise en charge » devient l'article 6.4, en conservant le même intitulé.

II.- Au même article, le point « a) Paiement des heures à l'entreprise » devient le point « a) Indemnisation des membres de la CPPNI ».

- **9.5**

L'ancien article 9.5 intitulé « Justificatif » devient l'article 6.5, en conservant le même intitulé.

- **9.6**

I.- L'ancien article 9.6 intitulé « Contestation » devient l'article 6.6, en conservant le même intitulé.

II.- Au deuxième alinéa du même article, les mots : « l'accord du 4 février 2009 susmentionné ou de » sont remplacés par les mots : « l'accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de ».

Article 10

L'ancien article 10 du chapitre I, intitulé « Modalités de prise en compte de thème de négociation dans la branche », est supprimé.

Article 11

L'ancien article 11 du chapitre I, intitulé « Notification, dépôt et extension », est supprimé (sachant que les dispositions énoncées précédemment dans cet article seront reprises dans le chapitre XIV).

Article 12

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 13

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre I dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022.

Signataires en page suivante

Signataires

Pour les organisations patronales :

Le syndicat professionnel CDNA

Pour les organisations salariales :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services
et Force de Vente

Fédération des Services CFDT

ANNEXE.
Version « consolidée » du texte du chapitre I

Chapitre I.
Clauses générales

- Article 1 – Champ d’application
- Article 2 – Durée et portée
- Article 3 – Égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes – Égalité des salariés devant l’emploi
- Article 4 – Commissions paritaires nationales
- Article 5 – Dispositions communes à toutes les commissions
- Article 6 – Garanties accordées aux salariés participant à la négociation

Article 1 –
Champ d’application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés sur l’ensemble du territoire national dont l’activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur l’un ou les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer, bazars ;
- antiquités et brocante y compris les livres anciens de valeur ;
- galeries d’art (œuvres d’art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- puérinatalité ;
- instruments de musique ;
- presse et jeux de hasard ou de pronostics agréés par l’Autorité Nationale des Jeux (ANJ) ;
- commerces spécialisés en produits de la vape.

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

- 47.19B** « Autre commerce de détail en magasin non spécialisé » (surface inférieure à 2 500 m²)
- 47.52A** « Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces » (surface inférieure à 400 m²)

- 47.59B** « Commerce de détail d'autres équipements du foyer »
- 47.62Z** « Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé »
- 47.65Z** « Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé »
- 47.72B** « Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage »
- 47.78C** « Autres commerces de détail spécialisés divers »
- 47.79Z** « Commerce de détail de biens d'occasion en magasin »
- 47.89Z** « Autres commerces de détail sur éventaires et marchés »

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

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

Article 2 – Durée et portée

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La discrimination inclut :

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

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

3.1. Recrutement et affectation à un niveau ou catégorie

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

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

3.2. Rémunération

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

3.3. Rattrapage salarial

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

3.4. Formation professionnelle et déroulement de carrière

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

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

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

3.5. Obligations des entreprises

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

3.5.1. Index de l'égalité professionnelle

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

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

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

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise de l'Index de l'égalité professionnelle se situent en deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

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

3.5.2. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel

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

- 1° une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 2° une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

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

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, la

classification, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre l'activité professionnelle, et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

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

3.5.3. Consultation du CSE

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

3.5.4. Négociation sur la GPEC

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

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

Article 4 – Commissions paritaires nationales

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

La branche dispose :

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

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

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

À ce titre, elle a pour mission :

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

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

4.1.1. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collègues :

- un collègue salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;

- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

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

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

4.1.2. La CPPNI dans sa mission de négociation

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

4.1.2.1. Mission de négociation paritaire nationale de la commission

4.1.2.1.1. Négociations de branche

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

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

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

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

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

4.1.2.2. Organisation de la CPPNI dans sa mission de négociation

4.1.2.2.1. Calendrier des négociations

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

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

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

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

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

4.1.2.2.2. Ordre du jour des réunions

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

4.1.2.2.3. Convocation aux réunions

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

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

4.1.2.2.4. Décisions de la CPPNI dans sa mission de négociation

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

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

4.1.2.2.5. Relevé de décisions ou compte-rendu des réunions

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

4.1.3. La CPPNI dans sa mission d'interprétation

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

4.1.3.1. Mission d'interprétation de la commission

4.1.3.1.1. Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

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

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

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

4.1.3.2. Fonctionnement de la commission

4.1.3.2.1. Présentation des demandes

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

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

4.1.3.2.2. Modalités de saisine

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

- à l'initiative de l'un de ses membres ;
- à l'initiative d'une organisation syndicale ou d'une organisation patronale ;
- directement par un salarié ou plusieurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- directement par un employeur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détails non alimentaires ;
- par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

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

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

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

4.1.3.2.4. Convocation

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

La convocation comprend :

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

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

La commission rend ses avis dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.4. Autres missions de la CPPNI

4.1.4.1. Missions d'intérêt général de la CPPNI

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

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

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

4.1.4.2. Rapport annuel d'activité

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

Ce rapport annuel comprend :

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

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

4.1.4.3. Observatoire paritaire de la négociation collective

4.1.4.3.1. Missions de l'observatoire paritaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

4.2.1. Attributions de la CPNC

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

4.2.2. Fonctionnement de la CPNC

4.2.2.1. Présentation de la demande et modalités de saisine

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

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

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

4.2.2.2. Composition de la CPNC

La commission est composée de deux collègues :

- un collègue salariés comprenant trois représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, quel que soit le nombre d'organisations représentatives relevant de la même affiliation confédérale ;

- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés, désignés par la ou les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

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

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

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

4.2.2.3. Convocation

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

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

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

4.2.2.4. Décisions

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.2.4.2. Conciliation des parties

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

4.2.2.4.3. Échec de la conciliation

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

4.2.2.4.4. Notification et conservation des décisions rendues par la CPNC

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

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

4.2.2.5. *Compte-rendu de la CPNC*

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

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

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

4.3.1. Missions

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

4.3.1.1. Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

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

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

- l'analyse de la structure des emplois ;
- l'analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies :

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

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

4.3.1.2. Missions de la CPNEFP en matière de formation

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

Pour ce faire, la commission :

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

La CPNEFP intervient notamment :

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

- en déterminant des niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction notamment du niveau de qualification et du type de certification professionnelle ;
- e) en contribuant à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ou à créer (exemples : promotion ou reconversion par l'alternance [Pro-A], projet de transition professionnelle).

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

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

4.3.2. Composition de la commission

La commission est composée de deux collèges :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3.3. Fonctionnement de la commission

4.3.3.1. Convocation des membres et participation aux réunions

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

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

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

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

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

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

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

4.3.3.2. Modalités des délibérations

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

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

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

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

4.3.3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales prévu à l'article 5.2.2 du présent chapitre.

4.3.4. Concours et contributions extérieurs

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

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

4.3.5. Communication

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

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

4.4. Section professionnelle paritaire (SPP)

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

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

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

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

4.4.1. Composition de la SPP

La commission est composée de deux collèges :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.2. Fonctionnement de la SPP

4.4.2.1. Convocation des membres et participation aux réunions

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

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

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

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

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

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

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

4.4.2.2. Modalités des délibérations

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

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

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

4.4.2.3. Secrétariat de la commission

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

4.4.3. Missions de la SPP

La SPP a pour missions notamment :

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

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

Article 5 – Dispositions communes à toutes les commissions

5.1. Domiciliation des commissions paritaires nationales

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

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

5.2. Organisation des commissions paritaires nationales

5.2.1. Présidence des commissions

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

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

Le ou la président(e) anime les débats.

5.2.2. Secrétariat des commissions

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

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

Article 6 – Garanties accordées aux salariés participant à la négociation

6.1. Participation aux réunions

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

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

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

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

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

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

6.2. Préparation des réunions

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

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

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

Cette prise en charge est limitée par réunion :

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

6.3. Natures des heures

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

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

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

6.4. Prise en charge

a) Indemnisation des membres de la CPPNI

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

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

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

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

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

b) Frais de déplacement

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

6.5. Justificatif

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

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

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

6.6. Contestation

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

Les dispositions du présent article deviendront caduques de plein droit en cas de dénonciation de l'accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme, ou en cas de dissolution de l'association dénommée APCDNA mise en place par les

signataires dans ce cadre. Les heures et frais engagés à la date de la dissolution seront réglées conformément aux dispositions du présent article.

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



Avenant n° 2 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision du chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs »

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulants, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs ».

Dispositions préliminaires

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre II :

- Article 1 – Dispositions générales
- Article 2 – Règlement intérieur
- Article 3 – Évaluation des risques
- Article 4 – Visite médicale d'information et de prévention
- Article 5 : Surveillance médicale des salariés
- Article 6 : Suivi médical adapté
- Article 7 : Suivi médical renforcé

Article 1^{er}

I.- À l'article 1, intitulé « Dispositions générales », troisième alinéa, septième tiret, les mots : « harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail » sont remplacés par les mots : « harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du même code ».

II.- Au même article, huitième alinéa, les mots : « services de santé » sont remplacés par les mots : « services de santé et de prévention ».

III.- Au même article, les alinéas 9 à 13, depuis les mots : « Dans les établissements employant au moins 50 salariés... » jusqu'aux mots : « ... le stress dans leur entreprise », sont supprimés.

IV.- Après le texte ainsi supprimé, il est ajouté un article 1.1 ainsi rédigé :

« 1.1. Comité social et économique

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

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

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

V.- Après l'article 1.1, il est ajouté un article 1.2 ainsi rédigé :

« 1.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail

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

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

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

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
- contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu'elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. »

Article 2

L'article 2, intitulé « Règlement intérieur », est désormais ainsi rédigé :

« Article 2 – Règlement intérieur

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

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

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- 1° des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- 3° des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

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

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

Article 3

À la suite de l'article 2, il est ajouté un article 3, intitulé « Évaluation des risques » et ainsi rédigé :

« Article 3 – Évaluation des risques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'évaluation des risques aboutit :

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

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

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

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

Article 4

I.- L'ancien article 3, intitulé « Examen médical d'embauche », devient l'article 4, intitulé « Visite médicale d'information et de prévention ».

II.- L'ancien article 3, qui devient l'article 4, est désormais ainsi rédigé :

« Article 4 – Visite médicale d'information et de prévention

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

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

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

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

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

Article 5

I.- L'ancien article 4, intitulé « Surveillance médicale des salariés », devient l'article 5, en conservant le même intitulé.

II.- L'ancien article 4, qui devient l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

« Article 5 – Surveillance médicale des salariés

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

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

Lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident nonprofessionnel, ou après un congé de maternité, quelle que soit la durée, ou après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée, une visite de reprise est organisée à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail du salarié.

Une visite de préreprise devra par ailleurs être organisée systématiquement pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois. Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.

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

Article 6

À la suite de l'article 4 devenu l'article 5, il est ajouté un article 6, intitulé « Suivi médical adapté » et ainsi rédigé :

« Article 6 – Suivi médical adapté

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

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

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

Article 7

I.- L'ancien article 5, intitulé « Surveillance médicale renforcée », devient l'article 7, intitulé « Suivi médical renforcé ».

II.- L'ancien article 5, qui devient l'article 6, est désormais ainsi rédigé :

« Article 7 – Suivi médical renforcé

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

Il est composé :

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

Ces examens médicaux permettent notamment de :

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

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

- 1° à l'amiante ;
- 2° au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du code du travail ;
- 3° aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 du code du travail ;
- 4° aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du code du travail ;
- 5° aux rayonnements ionisants ;
- 6° au risque hyperbare ;
- 7° au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

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

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

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

Article 8

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre II dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022

Signataires

Pour les organisations patronales :

Le syndicat professionnel CDNA

Suite des signataires en page suivante

Pour les organisations salariales :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services
et Force de Vente

Fédération des Services CFDT

ANNEXE.
Version « consolidée » du texte du chapitre II

Chapitre II.
Sécurité et santé des travailleurs

- Article 1 – Dispositions générales
- Article 2 – Règlement intérieur
- Article 3 – Évaluation des risques
- Article 4 – Visite médicale d’information et de prévention
- Article 5 – Surveillance médicale des salariés
- Article 6 – Suivi médical adapté
- Article 7 – Suivi médical renforcé

Article 1 –
Dispositions générales

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

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

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

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

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter les conditions de travail ;
- tenir compte de l’état d’évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n’est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l’influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu’ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l’article L. 1142-2-1 du même code ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

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

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

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

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

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

1.1. Comité social et économique

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

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

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

1.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail

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

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

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

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;

- contribue à l’adaptation et à l’aménagement des postes de travail afin de faciliter l’accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu’elle estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article 2 – Règlement intérieur

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

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

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- 1° des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu’aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l’entreprise ou l’établissement ;
- 2° des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- 3° des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

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

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

Article 3 – Évaluation des risques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'évaluation des risques aboutit :

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

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur la définition d’actions de prévention des risques et de protection des salariés.

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

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

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

Article 4 – Visite médicale d’information et de prévention

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

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

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

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

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

Article 5 – Surveillance médicale des salariés

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

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

Lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident nonprofessionnel, ou après un congé de maternité, quelle que soit la durée, ou après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée, une visite de reprise est organisée à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail du salarié.

Une visite de préreprise devra par ailleurs être organisée systématiquement pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois. Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.

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

Article 6 – Suivi médical adapté

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

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

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

Article 7– Suivi médical renforcé

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

Il est composé :

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

Ces examens médicaux permettent notamment de :

- s'assurer que le travailleur est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter (par exemple, en vérifiant la compatibilité du poste avec son état de santé) ;
- rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;

- proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- l'informer sur les risques liés à son poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- et le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

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

- 1° à l'amiante ;
- 2° au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du code du travail ;
- 3° aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 du code du travail ;
- 4° aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du code du travail ;
- 5° aux rayonnements ionisants ;
- 6° au risque hyperbare ;
- 7° au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

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

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

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



Avenant n° 3 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision du chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel »

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulants, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre III « Droit syndical et institutions représentatives du personnel ».

Dispositions préliminaires

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre III :

- Article 1 – Préambule – Liberté d'opinion
- Article 2 – Exercice du droit syndical
- Article 3 – Comité social et économique
- Article 4 – Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale
- Article 5 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

Article 1^{er}

L'article 1, intitulé « Dispositions générales », est ainsi modifié :

I.- Le deuxième alinéa est désormais ainsi rédigé :

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

II.-Au troisième alinéa, le mot : « etc... » est remplacé par le mot : « etc. ».

III.-Les alinéas 4 à 7, depuis les mots : « La représentation du personnel relevant... » jusqu'aux mots : « ... ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise. », sont supprimés.

IV.- À la suite des quatre alinéas supprimés, il est ajouté quatre alinéas ainsi rédigés :

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

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

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

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

Article 2

I.- L'intitulé de l'article 2 est ainsi rédigé : « Exercice du droit syndical ».

II.- L'article 2 est désormais ainsi rédigé :

« Article 2 –Exercice du droit syndical

2.1. Constitution de la section syndicale

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

2.2. Représentant de la section syndicale

Dans les conditions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il

bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

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

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

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

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

2.3. Délégué syndical

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

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

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

- parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;
- ou si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplisse les conditions mentionnées ci-dessus, ou encore si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Local syndical, affichage et diffusion des communications

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

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

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

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

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

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

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

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

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

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

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

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

I.- L'intitulé de l'article 3 est ainsi rédigé : « Comité social et économique ».

II.- L'article 3 est désormais ainsi rédigé :

« Article 3 –Comité social et économique

3.1. Mise en place et attributions du CSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1° procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail. Il est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- 2° contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de

faciliter l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- 3° peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

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

3.2. Heures de délégation

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

Article 4

I.- L'intitulé de l'article 4 est ainsi rédigé : « Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

II.- L'article 4 est désormais ainsi rédigé :

« Article 4 – Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale

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

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

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

Article 5

L'article 5, intitulé « Comité central d'entreprise », est supprimé.

Article 6

L'article 6, intitulé « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », est supprimé.

Article 7

I.- L'ancien article 7, intitulé « Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions », devient l'article 5, en conservant le même intitulé.

II.- L'ancien article 7, qui devient l'article 5, est désormais ainsi rédigé :

« Article 5 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions

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

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

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

Article 8

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre III dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 12 janvier 2022

Signataires

Pour les organisations patronales :

Le syndicat professionnel CDNA

Pour les organisations salariales :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services
et Force de Vente

Fédération des Services CFDT

ANNEXE.
Version « consolidée » du texte du chapitre III

Chapitre III.
Droit syndical et institutions représentatives du personnel

- Article 1 – Préambule – Liberté d’opinion
- Article 2 – Exercice du droit syndical
- Article 3 – Comité social et économique
- Article 4 – Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale
- Article 5 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l’exercice de leurs fonctions

Article 1 –
Préambule. – Liberté d’opinion

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 – Exercice du droit syndical

2.1. Constitution de la section syndicale

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

2.2. Représentant de la section syndicale

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

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

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

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

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

2.3. Délégué syndical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Local syndical, affichage et diffusion des communications

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

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

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

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

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

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, doit être prévue par accord d'entreprise.

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

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

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

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

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

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

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

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

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

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

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à

disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

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

Article 3 – Comité social et économique

3.1. Mise en place et attributions du CSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° la modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

- 4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

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

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

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

3.2. Heures de délégation

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

Article 4 –

Congés pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale

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

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

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

**Article 5 –
Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales
et exercice de leurs fonctions**

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

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

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



Avenant n° 4 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision du chapitre V « Contrat de travail »

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulants, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre V de la convention collective nationale, intitulé « Contrat de travail ».

Dispositions préliminaires

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre V :

- « Article 1 – Conditions d'embauche
- Article 2 – Rédaction du contrat de travail
- Article 3 – Période d'essai des contrats à durée indéterminée
- Article 4 – Contrat à durée déterminée
- Article 5 – Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- Article 6 – Embauche à l'issue d'autres stages »

Article 1^{er}

L'article 1, intitulé « Conditions d'embauche », est désormais ainsi rédigé :

« Article 1 – Conditions d’embauche

1.1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

1.2. Documents à produire par le salarié

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

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

Article 2

L’article 2, intitulé « Rédaction du contrat de travail », est désormais ainsi rédigé :

« Article 2 – Rédaction du contrat de travail

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

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

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

- la nature du contrat ;
- le nom ou la raison sociale de l’employeur ;

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

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

Article 3

L'article 3, intitulé « Période d'essai (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai) », est ainsi modifié :

I.- À l'intitulé, après le terme « période d'essai », sont insérés les mots : « des contrats à durée indéterminée ».

II.- À l'article 3.3, troisième alinéa, la référence : « L. 1332-2 » est remplacée par la référence : « L. 1232-2 ».

III.- Au même article 3.3, à la suite du cinquième alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

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

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

Article 4

L’article 4, intitulé « Contrat à durée déterminée », est ainsi modifié :

I.- Au troisième alinéa, point numéroté 3 qui concerne les « Emplois à caractère saisonnier... », après les mots : « nature temporaire de ces emplois. », est ajoutée la phrase suivante :

« Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l’employeur. »

II.- À la suite de cet ajout, sont insérés trois points, numérotés de 4 à 6 et ainsi rédigés :

4. « Remplacement d’un chef d’entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d’une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l’activité de l’entreprise à titre professionnel et habituel ou d’un associé non salarié d’une société civile professionnelle, d’une société civile de moyens d’une société d’exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.
5. Remplacement du chef d’une exploitation agricole ou d’une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l’article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d’un aide familial, d’un associé d’exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l’article L. 722-10 du même code dès lors qu’il participe effectivement à l’activité de l’exploitation agricole ou de l’entreprise.
6. Recrutement d’ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d’un objet défini lorsqu’un accord d’entreprise le prévoit et qu’il définit :
 - a) les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d’apporter une réponse adaptée ;
 - b) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l’aide au reclassement, à la validation des acquis de l’expérience, à la priorité de réembauche et à l’accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
 - c) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d’accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l’entreprise. »

III.- L’article 4.2, intitulé « Indemnité de fin de contrat à durée déterminée », est désormais ainsi rédigé :

« 4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

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

- si la rupture anticipée du contrat de travail est à l'initiative du salarié ;
- si la rupture anticipée du contrat de travail est due à une faute grave, faute lourde du salarié ou en cas de force majeure. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ;
- si la rupture du contrat à durée déterminée intervient au cours de la période d'essai ;
- si le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...);
- si l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- si le contrat est conclu avec un jeune, sur son temps de vacances scolaires ou universitaires ;
- s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un emploi pour lequel l'usage exclut le recours à un contrat à durée indéterminée ;
- si la relation de travail se poursuit, sur un même poste ou sur un poste différent, sous forme de contrat à durée indéterminée immédiatement à l'issue du contrat à durée déterminée, sans interruption. »

IV.- À la suite de l'article 4.2, il est inséré un article numéroté 4.3, et ainsi rédigé :

« 4.3. Renouvellement et délai de carence

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

Article 5

L'article 5, intitulé « Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation », est ainsi modifié :

I.- À l'intitulé, après le mot : « professionnalisation », sont insérés les mots : « ou d'apprentissage ».

II.- Après le mot : « professionnalisation », sont insérés les mots : « ou d'apprentissage ».

III.- À la suite du premier alinéa, il est inséré un second alinéa, ainsi rédigé :

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

Article 6

L'article 6, intitulé « Embauche à l'issue d'autres stages », est ainsi modifié :

I.- Dans la seconde parenthèse, après les mots : « hors contrat de professionnalisation », sont insérés les mots : « et d'apprentissage ».

II.- Après les mots « cette dernière de plus de la moitié. », il est inséré la phrase suivante :

« Toutefois, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la période de stage doit être déduite intégralement de la période d'essai. »

III.- À la suite de cet ajout, il est inséré un second alinéa, ainsi rédigé :

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

Article 7

L'article 7, intitulé « Clause de sauvegarde », est supprimé.

Article 8

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre V dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 16 mars 2022

Signataires en page suivante

Signataires

Pour les organisations patronales :

Le syndicat professionnel CDNA

Pour les organisations salariales :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services
et Force de Vente

Fédération des Services CFDT

ANNEXE.
Version « consolidée » du texte du chapitre V

Chapitre V.
Contrat de travail

- Article 1 – Conditions d'embauche
- Article 2 – Rédaction du contrat de travail
- Article 3 – Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)
- Article 4 – Contrat à durée déterminée
- Article 5 – Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- Article 6 – Embauche à l'issue d'autres stages

Article 1 – Conditions d'embauche

1.1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

1.2. Documents à produire par le salarié

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

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- son numéro d'assuré social ;

- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale.

Article 2 – Rédaction du contrat de travail

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

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

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

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

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

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

3.1. Durée de la période d’essai

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

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

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

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

3.2. Renouvellement de la période d’essai

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

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

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

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

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

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

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

Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article L. 1232-2 du code du travail.

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

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

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

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

3.4. Rupture à l'initiative de l'employeur

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

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

3.5. Rupture à l'initiative du salarié

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

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

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

Article 4 – Contrat à durée déterminée

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

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

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

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

1. Remplacement d'un salarié, en cas :
 - a) D'absence ;
 - b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - c) De suspension de son contrat de travail ;
 - d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
 - e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.
2. Croissance temporaire de l'activité de l'entreprise.
3. Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.
4. Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.
5. Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.
6. Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
 - a) les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
 - b) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
 - c) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

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

- si la rupture anticipée du contrat de travail est à l'initiative du salarié ;
- si la rupture anticipée du contrat de travail est due à une faute grave, faute lourde du salarié ou en cas de force majeure. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ;
- si la rupture du contrat à durée déterminée intervient au cours de la période d'essai ;
- si le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...) ;
- si l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- si le contrat est conclu avec un jeune, sur son temps de vacances scolaires ou universitaires ;
- s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un emploi pour lequel l'usage exclut le recours à un contrat à durée indéterminée ;

- si la relation de travail se poursuit, sur un même poste ou sur un poste différent, sous forme de contrat à durée indéterminée immédiatement à l'issue du contrat à durée déterminée, sans interruption.

4.3. Renouvellement et délai de carence

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

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

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

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

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

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

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



Avenant n° 5 relatif à la mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), portant révision du chapitre VI « Rupture du contrat de travail »

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulants, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre VI de la convention collective nationale, intitulé « Rupture du contrat de travail ».

Dispositions préliminaires

Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre VI :

- « Article 1 – Préavis
- Article 2 – Licenciement individuel
- Article 3 – Rupture conventionnelle
- Article 4 – Indemnisation conventionnelle du licenciement
- Article 5 – Départ à la retraite à l'initiative du salarié
- Article 6 – Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite
- Article 7 – Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)
- Article 8 – Indemnisation minimum de la mise à la retraite »

Article 1^{er}

L'article 1, intitulé « Préavis », est ainsi modifié :

I.- À la suite du premier alinéa, le tableau est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

Qualification DU SALARIÉ	Mode de rupture			
	<ul style="list-style-type: none">• Démission quelle que soit la durée de présence• Licenciement avant 2 ans d'ancienneté• Mise à la retraite avant 2 ans d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none">• Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté• Mise à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none">• Départ à la retraite avant 2 ans d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none">• Départ à la retraite au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

II.- À la suite du tableau ci-dessus, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

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

Article 2

L'article 2, intitulé « Licenciement individuel », est ainsi modifié :

I.- Au second alinéa, les termes : « délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical... » sont remplacés par les termes : « délégué syndical, membre élu du comité social et économique... ».

II.- Au second alinéa, à la suite des mots : « pour pouvoir le licencier », il est ajouté la phrase suivante :

« La demande d'autorisation se fera conformément à la législation sociale en vigueur. »

Article 3

L'article 3, intitulé « Licenciement individuel pour motif économique », est supprimé.

Article 4

L'article 4, intitulé « Rupture conventionnelle », devient l'article 3, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

La référence « L. 1137-11 » est remplacée par la référence « L. 1237-11 ».

Article 5

L'article 5, intitulé « Indemnisation conventionnelle du licenciement », devient l'article 4, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6

L'article 6, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative du salarié », devient l'article 5, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

Au second alinéa, la référence « voir art. 8 infra » est remplacée par la référence « voir art. 7 infra ».

Article 7

L'article 7, intitulé « Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite », devient l'article 6, en conservant le même intitulé, et il est ainsi modifié :

I.- Le deuxième alinéa, ainsi que ses deux tirets, est désormais ainsi rédigé :

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

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

II.- Au quatrième et dernier alinéa, les mots : « légale à » sont remplacés par les mots : « égale à ».

Article 8

L'article 8, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite) », devient l'article 7, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

« L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70^e anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

Article 9

L'article 9, intitulé « Indemnisation minimum de la mise à la retraite », devient l'article 8, en conservant le même intitulé, et il est désormais ainsi rédigé :

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

Article 10

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 11

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre VI dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 16 mars 2022

Signataires

Pour les organisations patronales :

Le syndicat professionnel CDNA

Pour les organisations salariales :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services
et Force de Vente

Fédération des Services CFDT

ANNEXE.
Version « consolidée » du texte du chapitre VI

Chapitre VI.
Rupture du contrat de travail

- Article 1 – Préavis
- Article 2 – Licenciement individuel
- Article 3 – Rupture conventionnelle
- Article 4 – Indemnisation conventionnelle du licenciement
- Article 5 – Départ à la retraite à l’initiative du salarié
- Article 6 – Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite
- Article 7 – Départ à la retraite à l’initiative de l’employeur (mise à la retraite)
- Article 8 – Indemnisation minimum de la mise à la retraite

Article 1 – Préavis

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

Qualification DU SALARIÉ	Mode de rupture			
	<ul style="list-style-type: none"> • Démission quelle que soit la durée de présence • Licenciement avant 2 ans d’ancienneté • Mise à la retraite avant 2 ans d’ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement au-delà de 2 ans d’ancienneté • Mise à la retraite au-delà de 2 ans d’ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> • Départ à la retraite avant 2 ans d’ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> • Départ à la retraite au-delà de 2 ans d’ancienneté
Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois	1 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois	1 mois	2 mois

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

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

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis doit lui verser une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

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

Article 2 – Licenciement individuel

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

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

Article 3 – Rupture conventionnelle

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

Article 4 – Indemnisation conventionnelle du licenciement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 – Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite

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

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

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

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

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

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

Article 7 – Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur (mise à la retraite)

L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge d'ouverture automatique du droit à pension à taux plein, et ce jusqu'au 70^e anniversaire de l'intéressé, sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant la date anniversaire à laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, puis chaque année jusqu'à son 69^e anniversaire inclus, sur son intention

de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;

- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

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

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

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

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

Article 8 – Indemnisation minimum de la mise à la retraite

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