

Brochure n° 3305

**Convention collective nationale**

IDCC : 2216. – **COMMERCE DE DÉTAIL  
ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**  
**(2<sup>e</sup> édition. – Avril 2004)**

AVENANT N° 14 DU 31 JANVIER 2006  
PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION  
NOR : *ASET0650458M*  
IDCC : 2216

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet et présentation de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues ci-dessous.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des titres et articles existants.

TITRE I<sup>er</sup>

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 2**

Les articles 1.2, 1.4 et 1.5 du titre I<sup>er</sup> sont ainsi modifiés :

Article 1.2

*Durée. – Révision. – Dénonciation*

L'actuel 1<sup>er</sup> alinéa devient l'article 1.2.1 « Durée ».

La 1<sup>re</sup> phrase est modifiée comme suit :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. »

Les actuels alinéas 2 à 5 deviennent l'article 1.2.2 « Révision ».

Il est ajouté un dernier alinéa :

« Par ailleurs, les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative. A cet effet, les demandes adressées par des organisations syndicales qui n'auraient pas reçu réponse seraient inscrites à l'ordre du jour de la réunion annuelle prévue à l'article L. 132-12 du code du travail. »

L'actuel alinéa 6 devient l'article 1.2.3 « Dénonciation », qui prend la rédaction suivante :

« La dénonciation de la présente convention ou de ses annexes par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

La dénonciation de la présente convention peut être partielle ; elle doit alors concerner un titre complet, un avenant, une annexe ou tout autre ensemble de stipulations indivisibles. Dans ce cas, les dispositions transitoires prévues ci-dessus s'appliquent. »

#### Article 1.4

##### *Diffusion de la convention collective et du règlement intérieur*

L'article est complété ainsi :

« Au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Celle-ci doit contenir le lieu de consultation, les textes conventionnels de la branche et de l'entreprise ; elle peut comporter des explications sur la nature des textes conventionnels et des informations d'ordre général sur le dialogue social dans l'entreprise ou la branche.

Les entreprises dotées d'un intranet doivent y diffuser un exemplaire de tout accord qui les lie. Cette obligation se cumule avec la mise à disposition d'un exemplaire en libre consultation.

Cependant, si tous les salariés ont accès à l'intranet, les entreprises ne sont pas tenues de mettre en libre consultation un exemplaire de tout accord qui les lie. »

## Article 1.5

### *Conflits collectifs, commission paritaire nationale de conciliation*

#### Article 1.5.1.3

Au point *c*, la référence à « l'annexe VI » est remplacée par « l'annexe VII ».

#### Article 1.5.2.4

Le dernier alinéa est modifié comme suit :

« Aucun arrêt de travail ni de lock-out ne pourra, en principe, être décidé avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation. »

## TITRE II

### **DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

#### **Article 3**

Les articles 2.1, 2.3 et 2.6 du titre II sont ainsi modifiés :

##### Article 2.1

###### *Exercice du droit syndical*

L'article est complété ainsi :

« En particulier, les entreprises doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

Les heures de délégation sont considérées comme temps de travail effectif. »

##### Article 2.3

###### *Autorisation d'absence pour exercice du mandat syndical*

L'article 2.3 est renommé « Conditions d'exercice du mandat syndical au niveau de la branche ».

##### Article 2.3.1

###### *Réunions statutaires*

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Des autorisations d'absence pourront être accordées, après préavis d'au moins 15 jours, aux salariés syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale représentative, pour assister aux réunions statutaires de celles-ci, sur présentation d'une convocation écrite nominative. Le temps passé en réunion est comptabilisé dans la limite de 7 heures par jour. »

## Article 2.3.2

### *Commissions paritaires de la profession*

Il est ajouté avant le 1<sup>er</sup> alinéa actuel :

« Les commissions paritaires de la branche sont constituées à parts égales de représentants des employeurs et de représentants des salariés. »

Le 1<sup>er</sup> alinéa actuel est en outre rédigé ainsi :

« Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires de la profession constituées entre organisations d'employeurs et de travailleurs, dans la limite de 4 personnes par organisation syndicale représentative au plan national. »

## Article 2.6

### *Elections*

Un préambule est inséré comme suit :

« Les modalités d'organisation et de déroulement des élections font l'objet d'accords tels que définis aux articles L. 423-13, alinéa 3, et L. 433-9, alinéa 3, du code du travail. »

## Article 2.6.1

L'article est modifié comme suit :

« Ces accords pourront organiser le vote par correspondance ou par voie électronique, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en respectant les principes généraux du droit électoral et les décisions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. »

## TITRE III

### **CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 4**

Au titre III, un préambule est inséré et les articles 3.1, 3.2, 3.3, 3.7, 3.8, 3.10, 3.15 et 3.16 sont ainsi modifiés :

#### PRÉAMBULE

Le préambule suivant est inséré avant l'article 3.1 :

« Les employeurs s'engagent, dans tous les aspects de la vie professionnelle, à ne pas prendre de mesures discriminatoires à l'encontre ou en faveur des salariés, à raison notamment du sexe, de l'âge, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou non à une nation, une race ou une ethnie, des opinions politiques, des croyances religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel. »

## Article 3.1

### *Embauche*

Le 1<sup>er</sup> alinéa est supprimé.

## Article 3.2

### *Emploi des jeunes travailleurs*

#### Article 3.2.1

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine ; toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. »

#### Article 3.2.4

Le 2<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« En outre, en cas d'urgence et si les travailleurs adultes ne peuvent pas être disponibles, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les incidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines. »

## Article 3.3

### *Valorisation de l'expérience, gestion de secondes carrières, mise à la retraite à partir de 60 ans*

#### Article 3.3.1.4

##### *Formation*

Le 2<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Sans préjudice des dispositions de l'article 12.5 du titre XII de la présente convention, les salariés, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire et qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une période de professionnalisation en vue de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle. »

#### Article 3.3.1.6

##### *Prévention de la désinsertion professionnelle*

Les termes « médecine du travail » sont remplacés par les termes suivants : « service de santé au travail ».

Article 3.7  
*Modalités de rémunération*

Article 3.7.1  
*Personnel à temps complet*

Le 3<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Toute heure ou fraction d'heure non effectuée en deçà de 35 heures dans une semaine civile entraîne un abattement au prorata de la rémunération mensualisée, exception faite des absences, dont le paiement est prévu par la loi ou par la présente convention collective. »

Article 3.8  
*Prime annuelle*

Article 3.8.3.5

L'article est complété ainsi :

« La durée du congé légal de maternité et d'adoption, la durée du congé légal de paternité, les absences autorisées pour circonstances de famille (art. 7.5) et pour soigner un enfant malade (art. 7.6.9) ; »

Article 3.8.4.2

L'article est complété ainsi :

« et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ; ».

Article 3.10  
*Retraite complémentaire*

L'article est ainsi rédigé :

« Les entreprises ont l'obligation d'adhérer :

- 3.10.1. à une institution du régime ARRCO dans les conditions prévues par cette institution ;
- 3.10.2. à une institution du régime AGIRC dans les conditions prévues par cette institution.

La répartition des cotisations minimales entre employeurs et salariés est fixée par le règlement de chacune de ces institutions. »

Article 3.15  
*Départ ou mise à la retraite*

Article 3.15.7  
*Contreparties en termes d'emploi*

La 1<sup>re</sup> phrase du 2<sup>e</sup> alinéa est modifiée comme suit :

« Les contrats, visés à l'alinéa précédent, doivent être conclus dans un délai de 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. »

## Article 3.16

### *Ancienneté*

#### Article 3.16.1

Il est inséré une nouvelle référence à l'énumération de la 1<sup>re</sup> partie de phrase : « 12.3.2.3. »

#### Article 3.16.2

Le point *d* est modifié comme suit :

« les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ; ».

Le point *e* est modifié comme suit :

« les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi que pour la moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation ; ».

Le point *g* est supprimé.

#### Article 3.16.3

L'article est modifié comme suit :

« Lorsque le travail aura été interrompu pour licenciement collectif ou individuel, sauf pour faute grave, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage dans les conditions d'emploi équivalentes. »

## TITRE V

### **DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **Article 5**

Le préambule et les articles 5.3, 5.6, 5.7, 5.9, 5.10, 5.12, 5.15, 5.17 et 5.18 du titre V sont ainsi modifiés :

#### PRÉAMBULE

Le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« Le présent titre est intégralement applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif portant sur tout ou partie des dispositions qu'il comporte. »

#### Article 5.3

##### *Organisation et contrôle du temps de travail*

Le 6<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Le travail individuel ou des équipes pourra notamment être organisé sur une durée inférieure à 5 jours, sous réserve que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 heures et que le temps de

repos par période de 24 heures ne soit pas inférieur à 12 heures consécutives, sauf dérogations prévues par la loi ou en cas de réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage. »

## Article 5.6

### *Aménagement du temps de travail*

#### Article 5.6.2

##### *Durée annuelle du travail*

Le 2<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Le résultat obtenu – pour une année complète – est plafonné à la durée légale s'il est supérieur à ce chiffre. »

#### Article 5.6.7.1

##### *Principes*

Le 2<sup>e</sup> tiret est modifié comme suit :

« – la durée du travail ne peut excéder le plafond légal au cours de l'année ou le plafond conventionnel pratiqué par le personnel concerné s'il est inférieur. »

#### Article 5.6.7.6

##### *Régularisation du compte de compensation*

La 1<sup>re</sup> phrase du 2<sup>e</sup> tiret est modifiée comme suit :

« – dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail excède la durée légale annuelle du travail – pour une année complète – les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à la majoration légale pour heures supplémentaires et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. »

Le 3<sup>e</sup> tiret est modifié comme suit :

« – si la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure au plafond annuel légal pour une année complète ou au plafond conventionnel s'il est inférieur, les heures manquantes – résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale ou conventionnelle ou ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite prévue par la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé – font l'objet d'une retenue sur salaire dans les limites des fractions de rémunération saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 145-2 du code du travail.

Aucune retenue ne pourra cependant être effectuée en cas de licenciement économique après ou pendant une période de modulation. »



Article 5.7  
*Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement  
et à certains salariés itinérants*

Article 5.7.2  
*Forfait défini en jours*

Le 3<sup>e</sup> alinéa est complété ainsi :

« La journée de solidarité devant être travaillée s'ajoute au plafond de 215 jours. »

Le 10<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit les modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en découle.

A défaut d'un tel accord, le forfait en jours doit s'accompagner d'un contrôle et d'un décompte du nombre de jours travaillés par l'employeur, ainsi que des journées ou demi-journées de repos prises. Le salarié, ayant conclu une convention de forfait définie en jours, bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, assurant le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de l'amplitude de ses journées d'activité et de sa charge de travail. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. Le respect du temps de repos quotidien et hebdomadaire doit notamment être assuré. »

Article 5.7.3  
*Forfait en heures sur l'année*

Le 4<sup>e</sup> alinéa est complété ainsi :

« Le travail dû au titre de la journée de solidarité s'ajoute, dans la limite de 7 heures, au plafond de 1 600 heures. »

Article 5.9  
*Permanences et astreintes*

Article 5.9.2.2  
*Champ d'intervention et temps passé en intervention*

Le 2<sup>e</sup> alinéa est modifié ainsi :

« Si des interventions sont effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu à majoration pour travail de nuit prévue à l'article 5.12, s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuellement dues.

De plus, un repos égal à la durée de l'intervention devra être accordé aux salariés concernés. »

Article 5.10  
*Heures supplémentaires*

Le 3<sup>e</sup> alinéa est supprimé.

Le 4<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Les heures supplémentaires et leurs majorations, ayant donné lieu intégralement à un repos équivalent à leur paiement, ne sont pas imputables sur le contingent annuel. »

#### Article 5.12

##### *Travail de nuit*

Dans le préambule, suite au 5<sup>e</sup> alinéa, il est intégré un nouvel alinéa :

« L'ensemble des dispositions conventionnelles adoptées, auxquelles les entreprises devront porter une attention particulière, contribuent à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit. »

#### Article 5.12.1

##### *Définition de travail de nuit*

La seconde phrase est modifiée comme suit :

« Une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures (comprenant donc nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures) peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après consultation des institutions représentatives du personnel. »

#### Article 5.12.3

##### *Repos compensateur des travailleurs de nuit*

Il convient d'insérer un premier point :

« Le repos est de :

- 1 jour de repos compensateur par an, proratisé, dès lors que, selon son horaire habituel de travail, au moins 2 fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, et que le nombre d'heures de nuit travaillées est inférieur à 300. »

#### Article 5.12.4

##### *Majorations de salaire*

Un 3<sup>e</sup> alinéa est inséré :

« Les majorations éventuelles pour heures supplémentaires restent dues et sont calculées sur le taux horaire de base, avant majoration pour travail de nuit. »

#### Article 5.12.5

##### *Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit*

Le dernier alinéa est modifié comme suit :

« En outre, la durée quotidienne du travail effectif peut être portée à 10 heures, et la durée hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives à 42 heures dans les cas suivants :

- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités ayant pour but d'assurer la continuité d'un service optimum à la clientèle : périodes de fortes consommations (saisons touristiques, rentrée des classes, fêtes de fin d'année en particulier) ou situations exceptionnelles liées par exemple au climat ayant une répercussion sur l'activité.

Un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation doit alors être accordé aux salariés concernés. »

#### Article 5.15

##### *Jours fériés*

Il est ajouté un dernier alinéa :

« Les dispositions précédentes ne sont pas applicables au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité. »

#### Article 5.17

##### *Compte épargne-temps*

Le 4<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Objectif : le compte épargne-temps a pour but de permettre au salarié de capitaliser du temps en vue de financer des congés non rémunérés ou de se constituer une épargne en argent.

Il peut aussi être utilisé pour :

- financer des congés sans solde prévus par la réglementation ;
- financer des congés pour convenance personnelle en vue de permettre l'embauche de remplaçants temporaires ;
- financer des actions de formation décidées à l'initiative du salarié et suivies pour partie en dehors du temps de travail dans le respect des dispositions légales ;
- indemniser tout ou partie des heures non travaillées, lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel ;
- indemniser la cessation anticipée de l'activité d'un salarié âgé de plus de 50 ans, de manière progressive ou totale. »

Dans le 5<sup>e</sup> alinéa, les termes « convertis en temps » sont supprimés.

Le 8<sup>e</sup> alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte sont fixées au sein de chaque entreprise.

Des exemples de calcul d'équivalence en temps de majoration de salaires sont donnés supra à l'article 5.11. »

#### Article 5.17.1

##### *Alimentation du compte*

1<sup>er</sup> alinéa :

La 1<sup>re</sup> phrase et les 3 premiers tirets qui la suivent sont modifiés comme suit :

« Le salarié peut choisir d'alimenter son compte épargne-temps exclusivement par :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire pour travail de nuit ;
- les majorations de salaire pour travail exceptionnel du dimanche. »

Deux tirets sont ajoutés :

- « – tout ou partie des primes et indemnités conventionnelles ;
- les sommes issues de l'épargne salariale. »

Le 2<sup>e</sup> alinéa est supprimé.

Le 3<sup>e</sup> alinéa est complété ainsi :

« Les modalités de conversion en argent ou de transformation en temps des dépôts (en jour, heure ou en fraction d'heure) sur le compte épargne-temps sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement. »

Le 5<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Les dépôts ne peuvent excéder 8 jours ouvrés ou le 10<sup>e</sup> de la rémunération mensuelle du salarié par année civile. »

#### Article 5.17.2

##### *Utilisation du compte*

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Le compte épargne-temps ne peut-être utilisé que pour des périodes égales à 4 semaines ; toutefois, cette disposition n'est pas applicable lorsque le compte est utilisé pour des actions de formation. »

#### Article 5.17.5

##### *Clôture du compte par anticipation*

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« En cas de rupture du contrat, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits qu'il a acquis dans son compte épargne-temps, en temps et en argent, à la date de la rupture. »

#### Article 5.18

##### *Réduction de la durée du travail et temps de formation*

Cet article est supprimé.

L'article 5.19 « Bilan annuel sur la durée du travail » devient donc l'article 5.18.

### TITRE VI

#### **TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Article 6 : les articles 6.2, 6.3, 6.5, 6.6, 6.7 et 6.8 du titre VI sont ainsi modifiés :

#### Article 6.2

##### *Contrat de travail*

Le 2<sup>e</sup> alinéa est complété comme suit :

- un 1<sup>er</sup> tiret est inséré : « – la qualification du salarié ; »

(l'actuel 1<sup>er</sup> tiret devient donc le 2<sup>e</sup> tiret) ;

- un 3<sup>e</sup> tiret est inséré : « – les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ; »

(les actuels 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> tirets deviennent respectivement les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> tirets) ;

- un 6<sup>e</sup> tiret est inséré : « – les éléments de la rémunération ; »

(les actuels 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> tirets deviennent respectivement les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> tirets).

Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> tirets du 3<sup>e</sup> alinéa sont supprimés et remplacés par :

« – surcroît d'activité (pouvant être lié à "l'effet d'ouverture" d'un magasin). »

## Article 6.3

### *Modification du contrat de travail*

#### Article 6.3.1

L'article est modifié comme suit :

« La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 3 mois pour apporter une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible correspondant à celui du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;
- ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Si la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de l'accord exprès du salarié. »

#### Article 6.3.2

Le 1<sup>er</sup> paragraphe et le 1<sup>er</sup> tiret du point 6.3.2 sont modifiés comme suit :

« Lorsqu'un salarié à temps complet accepte, à la demande de l'entreprise, pour des raisons économiques, de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- la notification de la proposition de modification de son contrat doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception qui doit spécifier au salarié qu'il dispose d'un délai de 1 mois pour l'accepter ou la refuser par écrit ; ».

## Article 6.5

### *Dispositions conventionnelles*

#### Article 6.5.1

L'article est complété ainsi :

« L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques se décomptent comme si le salarié à temps partiel avait été occupé à temps plein. »

#### Article 6.5.5

Il est rajouté à la fin de l'article :

« Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération. »

#### Article 6.5.6

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« L'accès des salariés à temps partiel à la formation professionnelle tout au long de leur vie est traité dans le titre XII ci-après. »

Le second alinéa est supprimé.

## Article 6.6

### *Garanties individuelles*

#### Article 6.6.2

Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas sont modifiés comme suit :

« Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement lorsque la demande est faite moins de 7 jours, ou 3 jours selon le cas, à l'avance, sauf cas de force majeure. »

#### Article 6.6.4

Le 3<sup>e</sup> tiret est supprimé.

#### Article 6.6.7

Le dernier alinéa est modifié comme suit :

« A défaut d'accord d'entreprise accordant des garanties différentes, le salarié dont la coupure excède 2 heures bénéficiera d'un commun accord d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

- organisation du travail sur 4 jours et demi au maximum ;
- organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum ;
- travail continu d'une durée minimale de 3 h 30. »

#### Article 6.7

##### *Garanties collectives*

#### Article 6.7.8

La référence à « l'article L. 212-4-6 du code du travail » est remplacée par « l'article L. 212-4-10 du code du travail ».

#### Article 6.8

##### *Modulation des horaires de travail*

#### Article 6.8.3

##### *Régularisation annuelle*

Le 2<sup>e</sup> alinéa est supprimé.

### TITRE VII

## **CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES**

#### Article 7

Les articles 7.1, 7.5 et 7.6 du titre VII sont ainsi modifiés :

#### Article 7.1

##### *Congés payés*

#### Article 7.1.1

L'avant-dernier tiret est modifié comme suit :

« – les périodes d'obligations militaires ; »

#### Article 7.5

##### *Absences autorisées pour circonstances de famille*

#### Article 7.5.1.2

##### *Sans condition d'ancienneté*

Le point *a* est complété ainsi :

« décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge : 3 jours ouvrés ; ».

Le point *e* est modifié comme suit :

« naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer ; ces jours d'absences ne peuvent pas se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, dans le cadre du congé de maternité prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail. »

Le dernier alinéa est complété ainsi :

« ou une attestation d'engagement dans les liens du pacte civil de solidarité. »

### Article 7.5.3

L'article 7.5.3 est remplacé par la disposition suivante :

« Après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension du contrat de travail. Il doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance des dates de début et de fin du congé.

Le congé sera assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et des droits liés à l'ancienneté. »

### Article 7.5.4

Le point 7.5.3 devient de fait le point 7.5.4.

## Article 7.6

### *Protection de la maternité et éducation des enfants*

### Article 7.6.5

#### *Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant*

Le 2<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« En pareil cas, il peut, à tout moment de l'année suivant ce terme et sous condition d'avertir son employeur au moins 15 jours à l'avance par lettre recommandée avec A.R., demander à bénéficier d'une réintégration. »

#### Article 7.6.6.2

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Outre les dispositions de l'article 5.12.6 de la présente convention, si une salariée demande à changer d'emploi, dans un délai de 1 mois après le retour de congé postnatal, à raison de suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement constatées par le médecin du travail ou un certificat médical, l'entreprise est tenue dans la mesure du possible de la placer temporairement dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment. Au besoin, il aménagera son poste de travail ou l'affectera temporairement sur un autre poste de travail, sans diminution de sa rémunération. »



Le 2<sup>e</sup> alinéa est supprimé et remplacé comme suit :

« Si le reclassement ou l'aménagement du poste de travail sont impossibles, le contrat de travail de la salariée est suspendu, sauf pendant la période du congé légal de maternité. Pendant cette suspension, l'employeur est tenu de verser un complément de salaire dans les conditions prévues par l'article 7.4.1 de la présente convention, sans condition d'ancienneté. »

## TITRE VIII HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

### Article 8

L'article 8.3 du titre VIII est ainsi modifié :

#### Article 8.3

##### *Médecine du travail*

L'intitulé de l'article 8.3 est modifié comme suit : « Service de santé au travail ».

Les termes : « Médecine du travail » sont remplacés par : « Service de santé au travail ».

Un nouveau point 6 est intégré dans le tableau figurant sous l'article 8.3 :

RISQUES SPÉCIFIQUES. – TRAVAUX EFFECTUÉS	EXEMPLES de fonctions concernées	SURVEILLANCE médicale spéciale
6. Agents biologiques pathogènes Salarié chargé d'élaborer les préparations alimentaires destinées à d'autres salariés	Restauration d'entreprise	X

De fait, les points 6 et 7 deviennent respectivement les points 7 et 8.

## TITRE IX COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

### Article 9

Les articles 9.2 et 9.3 du titre IX sont ainsi modifiés :

#### Article 9.2

##### *Composition*

Le 1<sup>er</sup> point est modifié comme suit :

« un collège salariés comprenant deux représentants salariés de chacune des organisations syndicales représentatives, lesquels pourront se faire accompagner du représentant de leur organisation syndicale ; »

Il est ajouté un 3<sup>e</sup> point ainsi rédigé :

« la commission est présidée alternativement par chaque collègue pendant une durée de 2 ans. Le Président, et le cas échéant le vice-Président de la commission, sont nommés par chaque collègue selon les modalités qu'il arrête en son sein. »

### Article 9.3

#### *Rôle et missions*

#### Article 9.3.1

##### *Dans le domaine de l'emploi*

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Elle permet l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial. »

Dans le dernier alinéa, les termes « plan social » sont remplacés par « plan de sauvegarde de l'emploi ».

## TITRE X

### **PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI**

#### Article 10

Les articles 10.1 et 10.2 du titre X sont ainsi modifiés :

#### Article 10.1

##### *Information des représentants du personnel*

#### Article 10.1.4.1

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant : »

Le 2<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à :

- licencier plus de 10 salariés pendant 3 mois consécutifs, pour tout nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivants ;
- licencier plus de 18 salariés au cours d'une année civile, pour tout nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivant la fin de cette année civile,

alors, l'entreprise ou l'établissement devra respecter les dispositions de l'article 10.2.1. ci-dessous. »

#### Article 10.1.4.2

Le 3<sup>e</sup> alinéa n'est pas modifié.

Le 4<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 14 jours, 21 jours ou 28 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10.II de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié en dernier lieu par l'accord du 22 février 1988. »

### Article 10.2

#### *Dispositions sociales*

#### Article 10.2.1

##### *Actions à entreprendre par l'entreprise*

Le 1<sup>er</sup> alinéa est complété ainsi :

« Lorsqu'une entreprise est conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera, en liaison étroite avec le comité d'entreprise ou d'établissement et les organismes habilités, toutes les mesures de formation et d'adaptation nécessaires afin de favoriser le reclassement du personnel.

Les propositions de reclassement doivent être écrites et précises. Elles portent sur un emploi relevant de la même catégorie ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, après l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure. »

Dans le 2<sup>e</sup> alinéa, les termes « plan social » sont remplacés par « plan de sauvegarde de l'emploi ».

#### Article 10.2.10

##### *Reconversion et indemnité de licenciement*

Le 2<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement prévue par l'annexe à la convention collective dont il relève. »

#### **Article 10.2.9**

##### *Priorité de réembauchage*

Dans le 2<sup>e</sup> alinéa, les termes : « plan social » sont remplacés par : « plan de sauvegarde de l'emploi ».

## **Article 10.2.12**

### *Déclaration des offres d'emploi*

Cet article est supprimé.

## ANNEXE I

### **Employés et ouvriers/personnel de livraison**

#### **Article 11**

Les articles 6 et 7 de l'annexe I sont ainsi modifiés :

##### Article 6

###### *Complément de salaire en cas de maladie ou accident*

Le préambule est complété ainsi :

« Le salarié recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 9<sup>e</sup> jour suivant l'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels (après déduction de la CSG et la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculés sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

L'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :

##### Article 6.5.3

L'article est complété comme suit :

« En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

##### Article 7

###### *Indemnité de licenciement*

##### Article 7.1

L'article 7.1 est modifié comme suit :

« En application de l'article 3.14 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié, en cas de licenciement fondé sur un motif autre qu'un motif économique, dans les conditions ci-après :

7.1.1. Le salarié ayant au moins 2 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise aura droit à une indemnité égale :

- à 1/10 de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 5 ans ;
  - à 2/10 de mois par année de présence pour la tranche de 6 à 10 ans ;
  - à 3/10 de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.
- Le salaire à prendre en considération est défini au point 7.4. »

#### Article 7.1.3

Le point 7.1.3 devient de fait le point 7.1.2.

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

Les termes : « 7.1.2 » sont remplacés par : « 7.1.1 ».

Le 3<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« C'est pourquoi les salariés licenciés après 28 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 4 mois, une indemnité égale à 1/6 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 28 ans. »

#### Article 7.1.4

L'article 7.1.4 devient l'article 7.4.

Les termes : « au point 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3 » sont supprimés.

#### Article 7.2

L'article 7.2 est ainsi recomposé :

« En cas de licenciement pour motif économique, une indemnité est accordée aux salariés dans les conditions ci-après :

7.2.1. Le salarié âgé de moins de 50 ans, ayant au moins 2 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à :

- 2/10 de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans, sans plafond.

7.2.2. Le salarié licencié âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.2.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite.

- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.»

## ANNEXE II

### Agents de maîtrise et techniciens

#### Article 12

Les articles 5 et 7 de l'annexe II sont ainsi modifiés.

##### Article 5

###### *Complément de salaire en cas de maladie ou accident*

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

« Le salarié recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 9<sup>e</sup> jour suivant l'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'auraient été ses appointements nets mensuels (après déduction de la CSG et de 1a CRDS à 1a charge du salarié) s'il avait travaillé, calculés sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

L'indemnisation est versée selon les modalités suivantes : »

##### Article 5.5.3

Le point 5.5.3 est modifié comme suit :

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

##### Article 7

###### *Indemnité de licenciement*

##### Article 7.1

L'article 7.1 est modifié comme suit :

« En application de l'article 3.14 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié, en cas de licenciement fondé sur un motif autre qu'un motif économique, dans les conditions ci-après :

7.1.1. Le salarié ayant de 2 à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise aura droit à une indemnité égale à 1/10 de mois par année de présence.

Le salarié ayant plus de 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise aura droit à une indemnité égale :

- à 2/10 de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- à 3/10 de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le salaire à prendre en considération est défini au point 7.4. »

#### Article 7.1.3

Le point 7.1.3 devient de fait le point 7.1.2.

Le 1<sup>er</sup> alinéa est modifié comme suit :

Les termes : « 7.1.2 » sont remplacés par : « 7.1.1 ».

Le 3<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« C'est pourquoi les salariés licenciés après 28 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 4 mois, une indemnité égale à 1/6 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 28 ans. ».

#### Article 7.1.4

L'article 7.1.4 devient l'article 7.4.

Les termes : « au point 7.1.2., le cas échéant au point 7.1.3 » sont supprimés.

#### Article 7.2

L'article 7.2 est ainsi recomposé :

« En cas de licenciement pour motif économique, une indemnité est accordée aux salariés dans les conditions ci-après :

7.2.1. Le salarié âgé de moins de 50 ans, ayant au moins 2 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale :

- à 2/10 de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- à 1/3 de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans, sans plafond.

7.2.2. Le salarié licencié âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.2.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;

- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite. »

## ANNEXE III

### **Cadres**

L'annexe prévoit des durées différentes de délais de prévenance pour la retraite (6 mois) et les autres causes de rupture (3 mois).

Certaines enseignes demandent une uniformisation de ces délais.

*NB.* – La loi précise que le délai de prévenance est celui applicable en cas de licenciement (L. 122-14-13 du code du travail).

### **Article 13**

Les articles 7 et 10 de l'annexe III sont ainsi modifiés :

#### Article 7

##### *Complément de salaire en cas de maladie ou accident*

Le 1<sup>er</sup> alinéa est complété ainsi :

« Les cadres recevront, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après un an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou d'accident de travail, le maintien de leurs appointements nets mensuels. La CSG et la CRDS restent à la charge du cadre, dans les conditions prévues par la loi.

L'indemnisation est versée selon les modalités suivantes : »

#### Article 7.1

Le dernier alinéa du point 7.1. est complété ainsi :

« En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

#### Article 7.2

Le point 7.2 est complété ainsi :

« Les compléments de salaire prévus en cas d'accident de travail visés à l'alinéa ci-dessus sont également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la limite de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se substituent à ceux prévus à l'article 7.6.6 du titre VII. »

### **Article 10**

#### *Indemnité de licenciement*

#### Article 10.1

L'article 10.1 est modifié comme suit :



« En application de l'article 3.14 des dispositions communes, une indemnité est accordée, en cas de licenciement fondé sur un motif autre qu'un motif économique, dans les conditions ci-après : »

#### Article 10.1.1

La dernière phrase du point 10.1.1 est supprimée.

#### Article 10.2

L'article 10.2 est ainsi recomposé :

« En cas de licenciement pour motif économique, une indemnité est accordée aux cadres dans les conditions ci-après :

10.2.1. Cadres ayant de 2 à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise :

- 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

10.2.2. Cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- 3/10 de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 4/10 de mois par année de présence pour la tranche de 10 à 20 ans ;
- 5/10 de mois par année de présence pour la tranche de 20 à 40 ans.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

10.2.3. Le cadre licencié âgé d'au moins 50 ans aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié de plus de 60 ans qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite. »

#### Article 10.3

La référence : « article 23 » est remplacée par : « article 3.12 ».

#### Article 10.4

Les termes : « au point 10.1 » sont remplacés par : « aux points 10.1 et 10.2 ».

## ANNEXE IV

### Personnel d'encadrement

#### Article 14

Les articles 8 et 9 de l'annexe IV sont ainsi modifiés :

##### Article 8

###### *Clause de non-concurrence*

Le 3<sup>e</sup> tiret du 2<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« – déterminer la contrepartie financière ; ».

##### Article 9

###### *Date d'application*

Cet article est supprimé.

## ANNEXE V

### **Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) des chauffeurs**

#### Article 15

Les articles 2, 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de l'annexe V sont ainsi modifiés :

##### Article 2

###### *Salariés concernés*

##### Article 2.2

Les termes « suivant le calendrier prévu à l'article 5 ci-après » sont supprimés.

##### Article 2.3

Est inséré, après le 3<sup>e</sup> tiret :

- « – les titulaires d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée en application :
- du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier privé de marchandises, des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises et des conducteurs salariés du transport routier public interurbain de voyageurs ;

- du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public de marchandises, modifié par le décret n° 97-1199 du 24 décembre 1997 et par le décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 ;
- du décret n° 98-1039 du 18 novembre 1998 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs non salariés du transport routier public de marchandises, modifié par le décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 ;
- du décret n° 2002-747 du 2 mai 2002 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du transport routier public interurbain de voyageurs et des conducteurs salariés et non salariés du transport routier public de marchandises ; ».

### Article 3

#### *Durée et contenu de la FIMO*

#### Article 3.2

Le 2<sup>e</sup> tiret est complété comme suit :

« – éléments de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt ; »

Un 4<sup>e</sup> tiret est inséré :

« – réglementation relative à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos ; »

#### Article 3.6

Les termes : « du capital de temps de formation » sont remplacés par les termes suivants : « de la période de professionnalisation, du droit individuel à la formation ».

### Article 5

#### *Calendrier d'application*

L'article 5 est renommé et remplacé par la disposition qui suit :

« Article 5

#### *Equivalences*

Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale minimale les salariés visés aux articles 4 et 5 du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004. »

### Article 6

#### *Financement des frais de la FIMO*

La 1<sup>re</sup> phrase est modifiée comme suit :

« Sous réserve des dispositions légales, le financement des frais de la formation visée à l'article 3 de la présente annexe est assuré notamment par : ».

## Article 7

### *Salariés concernés*

L'article 7 est modifié comme suit :

« Tout chauffeur d'un véhicule de plus de 3,5 t de PTAC ou de plus de 14 m<sup>3</sup> doit bénéficier d'une formation continue de sécurité dont la périodicité et le contenu sont adaptés aux différentes catégories de chauffeurs concernés. »

## Article 11

### *Financement des frais de la FCOS*

La 1<sup>re</sup> phrase est modifiée comme suit :

« Sous réserve des dispositions légales, le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité est assuré par : »

## Article 12

### *Attestations de formation initiale et continue*

### Article 12.1

#### *Attestations de formation initiale*

Les points *a* et *b* sont supprimés.

De fait, les points *c*, *d*, *e* deviennent respectivement les points *a*, *b*, *c*.

## ANNEXE VI

### **Epargne salariale**

#### **Article 16**

L'article 5 et l'appendice à la section ainsi que les articles 3, 4, 5 et l'appendice à la section II de l'annexe VI sont ainsi modifiés :

#### *Section I*

### **Plan d'épargne interentreprises**

#### Article 5

#### *Gestion des sommes collectées*

#### Article 5.1

#### *Supports de placement*

Dans le dernier alinéa, les termes : « la Commission aux opérations de bourse (COB) » sont remplacés par : « l'Autorité des marchés financiers (AMF) ».

Appendice à la section I : Critères et choix  
de liste des formules de placement

Au 2<sup>e</sup> alinéa, les termes : « Crédit lyonnais » sont remplacés par : « Crédit agricole ».

*Section II*

**Plan partenarial d'épargne salariale**

Article 3

*Alimentation du PERCO-I*

Article 3.5

*Transferts*

Les termes « mais ne font pas l'objet de versements complémentaires de l'employeur » sont supprimés.

Article 4

*Gestion des sommes collectées*

Article 4.1

*Supports de placement*

Dans le dernier alinéa, les termes : « la Commission aux opérations de bourse (COB) » sont remplacés par : « l'Autorité des marchés financiers (AMF) ».

Article 5

*Conseil de surveillance du fonds commun  
de placement multi-entreprises*

La référence : « 5.1 » est remplacée par : « 4.1 ».

Appendice à la section II : Critères et choix  
de liste des formules de placement

Au 2<sup>e</sup> alinéa, les termes : « Crédit lyonnais » sont remplacés par : « Crédit agricole ».

**Article 17**

*Date d'application*

Le présent avenant s'appliquera au 1<sup>er</sup> avril 2006.

**Article 18**

*Publicité*

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

## **Article 19**

### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 31 janvier 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ;

Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC.