

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 70 DU 15 JANVIER 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DU TITRE III DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950783M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit – en particulier en rationalisant l'articulation des dispositions et en identifiant aussi distinctement que possible l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en plusieurs étapes, le titre III de la convention collective nationale intitulé « Contrat de travail » constituant la seconde d'entre elles.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre III de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but d'une part de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2

Réécriture à droit constant du titre III de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Le titre III de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est désormais rédigé comme suit :

« TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

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, de la grossesse ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une nation ou une ethnie, des convictions, des opinions politiques, des convictions 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

Les entreprises veilleront à organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit. Conformément à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des informations obligatoires devant figurer dans les contrats à durée déterminée, les informations obligatoirement portées à la connaissance du salarié sont notamment :

- l'identité des parties ;
- la fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans lesquels le salarié est occupé ;
- le lieu d'affectation ;
- la date de début du contrat de travail ;
- le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;
- la durée du travail ;
- la mention de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Des annexes à la présente convention règlent les conditions particulières applicables aux différentes catégories de salariés : annexe 1 pour les employés et ouvriers, annexe 2 pour les agents de maîtrise et techniciens, annexe 3 pour les cadres, annexe 4 pour les dispositions communes à l'encadrement agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Les dispositions relatives à la période d'essai sont précisées dans les annexes prévues ci-après.

Les conditions du recours au travail à temps partiel et les règles qui lui sont propres sont fixées au titre VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4-6 de la présente convention dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise ainsi qu'au titre VI relatif à l'emploi à temps partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vacance ou de création de poste, de faire appel par priorité aux salariés de l'entre-

prise à même de l'occuper. Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les employeurs feront connaître aux salariés, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par tout moyen (intranet, messagerie, affichage...). Il appartient, en outre, à l'encadrement de jouer son rôle de relais d'information et de proposition dans ce domaine.

Le développement du travail à temps partiel des étudiants est encouragé, afin de leur permettre de concilier étude et financement de celles-ci.

[Alinéa 8 se référer à l'article 1^{er} de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.2

Contrat d'opération

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.3

Contrat à durée déterminée

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.4

Travail temporaire

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.5

Rémunération

Tout salarié bénéficie d'un salaire minimum hiérarchique mensuel (ou annuel, dans les conditions prévues à l'annexe « Salaires minima » de la présente convention) garanti en fonction de son niveau de classification et de sa durée de travail, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires propres à certaines situations (alternance en particulier).

Ce salaire minimum mensuel garanti est fixé pour une durée effective du travail correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, et à 151,67 heures mensuelles en application de la règle de mensualisation, selon laquelle le salaire mensuel est le même chaque mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nombre de jours de travail qu'il comporte et est par conséquent calculé sur la base de 52 semaines/12 mois ; il est calculé *pro rata temporis* en cas de durée inférieure sous réserve des règles applicables à l'activité réduite ou aux absences indemnisées.

Lorsque la rémunération est fixée sur la base d'un salaire fixe et de commissions, le salaire minimum s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du travail effectif s'ajoute celle des pauses payées dans les conditions prévues à l'article 5-4 et à l'annexe « Salaires minima ».

En principe, sauf si des dispositions sur la durée et l'aménagement du temps de travail en disposent autrement, toute heure ou fraction d'heure effectuée au cours d'une semaine civile au-delà de 35 heures sera payée en plus de la rémunération mensualisée avec application, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Les majorations de salaires liées à un événement intervenant en fin de mois civil, sont calculées et réglées avec la paie du mois suivant.

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.

La rémunération du personnel à temps partiel correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures en sus étant payées, en plus de la rémunération mensualisée.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Les membres du personnel qui le demanderont toucheront un acompte de quinzaine.

Article 3.6

Prime annuelle

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Les conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

3.6.1. Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'Art. 3-13 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prime sera versée au prorata du temps de présence ;

3.6.2. Être titulaire au moment du versement d'un contrat de travail en vigueur, ou suspendu depuis moins de 1 an.

Cette condition n'est toutefois pas applicable en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, de décès, de licenciement économique, ou de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année. Le montant de la prime sera calculé *pro rata temporis*, et égal au 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2^e alinéa de l'art. 3-6.4) au cours de la période servant de référence pour le calcul de la prime.

3.6.3. le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire mensuel de base de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) :

- a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
- b) Absences rémunérées pour recherche d'emploi (art. 3-9) ;
- c) Absences pour congés payés (art. 7- 1) ;
- d) Absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps (art. 5-17) ;
- e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, absences autorisées pour circonstances de famille (art. 7-5) et pour soigner un enfant malade (art. 7-6.9) ;
- f) Absences pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention ;
- g) Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

3.6.4. Pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point 3-6.3 ci-dessus, le montant de la prime sera égal au 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois de son versement.

Toutefois, pour la détermination du 1/12 du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :

- a) Les absences pour exercice du mandat syndical visées à l'art. 2-2 de la présente convention ;
- b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;

c) Les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention.

3.6.5. Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'art. 6.4.3 du titre VI.

3.6.6. En application de l'art. 1.3, 2^e alinéa de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13^e mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article.

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne sont pas modifiées en application du présent article.

Article 3.7

Retraite complémentaire

Les entreprises ont l'obligation d'adhérer à une institution du régime AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par cette institution. La répartition des cotisations employeurs et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour cette adhésion les entreprises appliquant la présente convention collective relèvent du « répertoire professionnel » prévoyant un rattachement, dans les conditions prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

Article 3.8

Bulletin de paie

Le bulletin de paie, qu'il soit remis au salarié ou établi sous forme dématérialisée, devra comporter les mentions figurant à l'art. R. 3243-1 et suivants du code du travail ; il précisera notamment l'intitulé de la présente convention et de l'identifiant de la convention collective (IDCC 2216).

Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment. Il doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Conformément aux dispositions législatives :

- l'exercice du droit de grève ne doit faire l'objet d'aucune mention particulière sur le bulletin de paie ;
- pour les salariés exerçant une activité de représentation, la nature et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie.

Article 3.9

Préavis et recherche d'emploi

Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'art. 3-1 ci-dessus. Il est en de même pour les autorisations d'absences pour recherche d'emploi.

Article 3.10

Indemnité de licenciement

Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Dans tous les cas où cette indemnité légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

Article 3.11

Départ ou mise à la retraite

Les dispositions relatives à la mise ou au départ à la retraite à l'initiative de l'employeur ou du salarié sont précisées dans les annexes prévues à l'art. 3-1 du présent titre.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière fiscale – impôt sur le revenu – et de cotisations de sécurité sociale.

Article 3.12

Rupture conventionnelle homologuée

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié et est soumise à une homologation de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) destinée à garantir la liberté de consentement de chacune des parties.

La rupture conventionnelle homologuée donne droit au versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ou si elle est plus favorable l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 3.13

Ancienneté

3.13.1. L'ancienneté dans l'entreprise à laquelle il est fait référence dans le cadre de la présente convention collective doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié y a été occupé d'une façon continue, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

3.13.2. Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- a) Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- b) Les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps ;
- c) Les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximum ;
- d) Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;
- e) 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 ;
- f) Les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;
- g) Les périodes militaires obligatoires.

3.13.3. 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 proposition en ce sens dans des conditions d'emploi équivalentes. »

Article 3

Cas particulier du service national

Les parties signataires conviennent que dans les cas où le service national serait de nouveau obligatoire et que les dispositions de l'article 3-6.2 ne suffiraient pas à conserver le versement de la prime annuelle au prorata, ledit article serait complété en conséquence.

Article 4

Transfert de l'actuel article 3-8

Le contenu de l'article 3-8 est transféré à la fin du préambule de la section 2 de l'annexe 7.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à droit constant le titre III de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de salariés.

Article 6

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 7

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8

Extension

Les parties signataires conviennent 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 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)