

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 74 DU 13 MARS 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DES ANNEXES I, II ET III
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951318M
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.

La refonte à droit constant des annexes I, II et III de la convention collective nationale constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de réécrire les annexes I, II et 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 de l'article 1^{er} de l'annexe I de la présente CCN

À l'article 1^{er} de l'annexe I, après les mots « employés et ouvriers » sont insérés les mots suivants :
« en application du titre IV de la présente CCN relatif aux classifications, »

Article 3

Réécriture de l'article 2 de l'annexe I de la présente CCN

I. – À l'article 2.1 de l'annexe I, la référence « 3.5 » est remplacée par :

« 3.1 ».

II. – À l'article 2.2 de l'annexe I, après les mots « l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, » sont insérés les mots suivants :

« jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, ».

Article 4

Réécriture de l'article 3 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 3 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 3

Complément de salaire en cas de maladie ou accident

L'ouvrier ou l'employé recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8^e jour d'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculée 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.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

3.1. 100 % pendant les 30 premiers jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;

3.2. 100 % pendant 35 jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant 5 à 10 ans de présence ;

3.3. 100 % pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence ;

3.4. 100 % pendant 90 jours auxquels s'ajoutent 60 % pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence.

3.5. 100 % pendant 120 jours auxquels s'ajoutent 65 % pendant les 60 jours suivants pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

3.6.3. 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 5

Réécriture de l'article 4 de l'annexe I de la présente CCN

À la fin de l'article 4 de l'annexe I sont ajoutés les mots suivants :

« contre récépissé ».

Article 6

Réécriture de l'article 5 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 5 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 5

Durée du préavis et recherche d'emploi

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois de date à date pour l'ensemble des ouvriers et employés sauf faute grave ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mois lors du licenciement, hors faute grave ou lourde, d'un ouvrier ou d'un employé ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3.13 des dispositions communes.

5.2. Lorsqu'il y a un accord entre les parties, ou en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pendant la période de préavis due en application des articles 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé soit licencié, soit quittant volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 7

Réécriture de l'article 6 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 6 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 6

Définition du salaire "plein tarif"

Le salaire "plein tarif" dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12^e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 8

Réécriture de l'article 7 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 7 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à ¼ de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié pour motif économique et 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 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié qui peut bénéficier de l'allocation 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.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail), que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée sous déduction de la première indemnité perçue. »

Article 9

Réécriture de l'article 8 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 8 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 8

Départ et mise à la retraite

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi, ne constitue pas un licenciement.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, 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.

8.2. Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire "plein tarif" :

- 2/20^e de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^e de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire "plein tarif" tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 10

Réécriture de l'article 1^{er} de l'annexe II de la présente CCN

I. – Le 2^e alinéa de l'article 1^{er} de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« On entend par « agents de maîtrise et techniciens » les salariés classés aux niveaux 5 ou 6 au sens des classifications déterminées au titre IV de la présente CCN. »

II. – Le 3^e alinéa de l'article 1^{er} de l'annexe II est supprimé.

Article 11

Réécriture de l'article 2 de l'annexe II de la présente CCN

I. – Les deux derniers alinéas de l'article 2.1 de l'annexe II sont supprimés.

II. – À l'article 2.2 l'annexe II de la présente CCN, après les mots « l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, » sont rajoutés les mots suivants :

« jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, ».

Article 12

Réécriture de l'article 3 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 3 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 3

Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Le technicien ou l'agent de maîtrise recevra, dans les conditions prévues à 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 8^e jour d'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculée 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.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :

3.1. De 1 à 5 ans de présence : 100 % durant 55 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 5 jours en cas d'accident du travail ;

3.2. De 5 à 10 ans de présence : 100 % durant 75 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 15 jours en cas d'accident du travail ;

3.3. De 10 à 15 ans de présence : 100 % durant 90 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;

3.4. De 15 à 20 ans de présence : 100 % durant 105 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 15 jours en cas d'accident du travail ;

3.5. De 20 à 25 ans de présence : 100 % durant 125 jours en cas de. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail ;

3.6. De 25 à 30 ans de présence : 100 % durant 135 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 45 jours en cas d'accident du travail ;

3.7. Plus de 30 ans de présence : 100 % durant 160 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 jours en cas d'accident du travail ;

3.8. Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :

3.8.1. En cas d'hospitalisation ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

3.8.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

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

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

Article 13

Réécriture de l'article 4 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 4 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 4

Forme de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat. »

Article 14

Réécriture de l'article 5 de l'annexe II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

L'article 5 de l'annexe II de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est désormais rédigé comme suit :

« Article 5

Préavis et recherche d'emploi

5.1. Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque ne peut être inférieure à 2 mois.

5.2. En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

5.3. Lorsqu'il y a accord entre les parties ou en cas de licenciement pour motif économique, l'agent de maîtrise licencié qui trouve un emploi avant l'expiration de son délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Dans les autres cas, l'agent de maîtrise licencié doit prévenir son employeur au moins 15 jours à l'avance. Pendant cette période, les 2 heures d'absence ne sont plus dues ni indemnisées.

Quand un agent de maîtrise démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pendant la période de préavis due en application du point 4.2 ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 15

Réécriture de l'article 6 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 6 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 6

Définition du salaire "plein tarif"

Le salaire "plein tarif" dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12^e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 16

Réécriture de l'article 7 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 7 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié pour motif économique et 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 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié 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.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elle lui est plus favorable que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue. »

Article 17

Réécriture de l'article 8 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 8 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 8

Allocation de départ en retraite

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, 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.

8.2. Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire "plein tarif" :

- 2/20^e de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^e de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 18

Réécriture de l'article 9 de l'annexe II de la présente CCN

L'actuel article 8 de l'annexe II devient l'article 9 de la même annexe.

Article 19

Réécriture de l'article 1^{er} de l'annexe III de la présente CCN

L'article 1^{er} de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« On entend par "cadres" les salariés classés au moins au niveau 7 au sens des classifications déterminées au titre IV de la présente CCN. »

Article 20

Réécriture de l'article 3 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 3 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 3

Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité

3.1. Les cadres recevront, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou d'accident du travail, le maintien de leur rémunération nette mensuelle. La CSG et la CRDS restent à la charge du cadre, dans les conditions prévues par loi.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :

- jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;
- de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 60 jours en cas d'accident du travail ;
- après 30 ans de présence continue dans l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail.

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

3.2. Les compléments de salaires 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 21

Réécriture de l'article 4 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 4 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 4

Forme de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat. »

Article 22

Réécriture de l'article 5 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 5 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 5

Préavis et recherche d'emploi

5.1. La durée du préavis est fixée à 3 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

5.2. Quand un cadre licencié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis, sauf accord entre les parties, à condition d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5.5 ci-après.

5.3. Quand un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pendant la période de préavis, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter chaque mois, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant une période équivalente à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

5.5. Pendant la période de préavis, les cadres démissionnaires sont autorisés à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, 1 jour au gré du salarié, 1 jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi. Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

5.6. Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 23

Réécriture de l'article 6 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 6 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 6

Définition du salaire "plein tarif"

Le salaire "plein tarif" dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 7 et 8 de la présente annexe est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois

précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 24

Réécriture de l'article 7 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 7 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

7.1.1. Cadres ayant de 8 mois à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

– 1/4 de mois par année de présence.

7.1.2. Cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

– 3/10^e de mois par année de présence, pour la tranche jusqu'à 10 ans ;

– 4/10^e de mois par année de présence, pour la tranche de 10 à 20 ans ;

– 5/10^e de mois par année de présence, pour la tranche au-delà de 20 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

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.

7.1.3. Le cadre licencié pour motif économique 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 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.

7.1.4. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

7.2. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au point 7.1 ci-dessus est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.3. Si un cadre est licencié dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à celle lui ayant été acquise au moment de son déclassement.

7.4. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elles lui sont

plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.5. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue. »

Article 25

Réécriture de l'article 8 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 8 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 8

Allocation de départ en retraite

8.1. Conformément à l'article 3.11 du titre III, tout cadre pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite dans le respect des conditions d'âge fixées par la loi, mais les intéressés devront se prévenir au moins 6 mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, 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.

8.2. Le cadre qui prend sa retraite a droit, s'il a au moins 5 ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ en retraite.

Le montant de cette allocation, qui ne peut dépasser un maximum de 6 mois, est calculé comme suit en salaire « plein tarif » en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 2/20^e de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^e de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans ;
- 5/20^e de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 26

Réécriture des articles 9 et 10 de l'annexe III de la présente CCN

Les articles 10 et 11 de l'annexe III deviennent respectivement les articles de 9 et 10 de la même annexe.

Article 27

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à droit constant les annexes I, II et 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 50 salariés.

Article 28

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 29

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 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 30

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 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)