Convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988. Etendue par arrêté du 20 juin 1988, JORF 25 juin 1988.

Préambule

Article
En vigueur étendu

Au cours de l'élaboration de la présente convention, les parties contractantes ont été guidées par le souci de réglementer leurs rapports réciproques et d'élaborer des classifications sur la base desquelles pourront être déterminés les salaires minima de chaque catégorie de salariés.

Les parties contractantes reconnaissent la nature particulière de la profession et ses nécessités.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 28 du 11 juin 1997, étendu par arrêté du 3 février 1998, JORF 12 février 1998.

1. La présente convention règle, pour l'ensemble du territoire national, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans :

a) Les commerces de détail de fruits et légumes et de produits laitiers, quel que soit l'effectif de l'entreprise ;

b) Les entreprises et commerces d'épicerie et d'alimentation générale, non spécialisés, à dominante alimentaire, les supérettes, les supermarchés, les entreprises et commerces de boissons dont les effectifs sont de moins de 11 salariés.

Les entreprises et commerces dont les effectifs sont de 11 salariés et plus sont pris en compte par la convention collective nationale des magasins de vente d'alimentation et d'approvisionnement général ;

c) Les entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie, s'ils ne fabriquent pas et dont les effectifs sont de moins de 10 salariés.

Les entreprises et commerces de détail dont l'activité principale est la chocolaterie ou la confiserie font partie de la convention collective nationale des détaillants, fabricants et artisans de confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;

d) Les commerces de détail alimentaires spécialisés divers, quelle que soit la taille de l'entreprise.

2. La présente convention s'applique aux sièges sociaux des entreprises tels que définis ci-dessus aux points a, b, c et d.

3. Son champ d'application géographique est national. Elle est donc applicable dans les départements d'outre-mer, à l'exclusion du département de la Martinique, pour les entreprises et commerces de détail de pain, pâtisserie, chocolaterie et confiserie.

4. La présente convention ne s'applique pas :

- aux magasins populaires ;

- aux entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommateurs ;

- aux magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

5. Le calcul des effectifs s'effectue selon les modalités de l'article L. 421-2 du code du travail ; les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs.

En outre, cette convention reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

6. Les entreprises relevant de cette convention collective sont répertoriées sous les codes NAF suivants :

- quelle que soit la taille de l'entreprise : 52.2A, 52.6D, 52.2N, 52.2P ;

- pour les effectifs inférieurs à 11 salariés : 52.1B, 52.1C, 52.1D, 52.2J ;

- pour les effectifs inférieurs à 10 salariés : 52.2G.

Durée de la convention

Article 1.2
En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Dénonciation

Article 1.3
En vigueur étendu

La convention peut être dénoncée partiellement ou totalement par l'une des parties signataires avec un préavis de 6 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et fait l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

A défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Avantages acquis

Article 1.4
En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables des accords collectifs et des conventions collectives infranationaux.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par les avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Extension

Article 1.5
En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses avenants conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Formalités de dépôt et publicité

Article 1.6
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JORF 25 juin 1988.

Cinq exemplaires de la présente convention sont remis à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ; un exemplaire est remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes (section commerce).

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, la diffusion de la convention collective aux délégués du personnel sera effectuée. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

Adhésion

Article 1.7 (1)
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JORF 25 juin 1988.

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer ultérieurement. Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord est effectué.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 20 juin 1988, art. 1er).

Commission paritaire nationale de négociation

Article 1.8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 44 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JORF 18 octobre 2001.

1.8.1. Composition et mission

Il est institué une commission nationale de négociation composée de représentants des organisations professionnelles patronales et des organisations représentatives de salariés de la branche.

Cette commission est chargée d'examiner toutes les propositions d'amélioration ou de révision concernant la présente convention. Ces propositions doivent être écrites et adressées à toutes les organisations composant la commission.

Elle est également chargée de négocier conformément à l'article L. 132-12 du code du travail au moins 1 fois par an sur les salaires.

A partir de la date de saisine, la commission paritaire doit être réunie dans le délai de 1 mois.

1.8.2. Participation des salariés aux négociations

Droit d'absence :

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations nationales est considéré comme temps d'absence légal et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 48 heures avant la date de réunion.

Indemnisation des frais :

L'indemnisation des frais de déplacement est à la charge des organisations patronales signataires de la présente convention selon les modalités suivantes :

1. Le nombre de salariés pris en charge au titre du présent article est fixé à 2 par organisation syndicale représentative.

2. Les frais de transport sont indemnisés sur la base du tarif SNCF 2e classe (supplément inclus).

3. Les frais d'hébergement seront pris en charge en cas de déplacements supérieurs à 200 kilomètres sur justificatifs présentés lors de la demande de remboursement.

La base d'indemnisation se réfère au barème fixé par l'ISICA.

A titre indicatif, les forfaits de remboursement au 1er décembre 1987 sont les suivants :

- chambre avec petit déjeuner : 27 € ;

- repas : 16 € ;

- petit déjeuner seul : 4 €.

1.8.3. La commission paritaire nationale de négociation est désignée également comme commission

paritaire de l'emploi.

Elle a pour mission de permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans les professions concernées.

Elle étudie la situation de l'emploi, son évolution et établit à ce sujet un rapport annuel.

Elle effectue les démarches nécessaires pour l'insertion des jeunes.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés et à la mise en œuvre de ces moyens.

Elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Elle examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle sur les formations : initiales, technologiques et professionnelles. Elle doit examiner les contrats d'insertion en alternance des jeunes.

Elle est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'objectifs et à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications professionnelles.

Elle définit les priorités en matière de formation.

Commission nationale de conciliation et d'interprétation

Article 1.9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JORF 25 juin 1988.

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée de 2 collèges :

- un collège salariés comprenant 2 représentants pour chacune des organisations signataires ;

- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants.

Cette commission est compétente pour débattre :

- de tout problème de la présente convention ;

- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité et qui n'aurait pu être réglé au niveau local ;

- les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

La commission est saisie par l'une quelconque des parties signataires et se réunit dans le mois suivant la date de saisine.

Les frais occasionnés par la participation des salariés désignés par les organisations syndicales (dans la limite de 2 salariés par syndicat) sont indemnisés suivant le barème fixé au 1.8.2 ci-dessus.

Commission paritaire professionnelle locale

Article 1.10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JORF 25 juin 1988.

Il est institué, au niveau de chaque département ou, à défaut, au niveau régional, une commission paritaire professionnelle à l'initiative conjointe :

- des organisations syndicales des salariés ;

- des structures professionnelles patronales concernées au niveau départemental ou régional.

1.10.1. Composition

Le nombre de représentants des organisations syndicales représentatives de salariés devra être tel que chaque organisation soit représentée à raison de :

- 3 titulaires si une seule organisation syndicale représentant les salariés existe dans le département ;

- 2 titulaires si deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département ;

- 1 titulaire si plus de deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Chaque membre de la commission peut se faire assister ou suppléer par un représentant d'une branche professionnelle lorsque celle-ci est spécifiquement concernée.

1.10.2. Rôle

La commission paritaire départementale a pour rôle :

- de veiller à l'application de la convention collective ;

- de connaître de tous différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation de ces textes ;

- de saisir, en tant que de besoin, la commission paritaire nationale prévue au paragraphe 1.9 de toutes difficultés d'interprétation de la présente convention ;

- d'accomplir toute mission qui lui sera confiée par la commission paritaire nationale.

La commission paritaire professionnelle a également pour mission d'émettre un avis :

- sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale de dérogation à la durée maximale du travail ;

- sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département (horaires, amplitude, ouverture) ;

- sur les perspectives économiques de la profession, et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) ;

- sur les problèmes de formation professionnelle et l'apprentissage.

Elle pourra également se saisir de problèmes spécifiques locaux.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

1.10.3. Fonctionnement

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par la structure patronale locale concernée.

La commission paritaire professionnelle se réunit sur convocation du secrétariat au moins une fois par an.

Dans le cadre de sa mission de conciliation ou d'interprétation, la commission paritaire professionnelle est saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, par la partie la plus diligente, exposant succinctement le motif du différend. Elle se réunit dans le délai de 1 mois.

Les employeurs de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés ne peuvent, sauf cas de force majeure, s'opposer à l'absence de leurs salariés, lorsque ceux-ci doivent assister à une réunion de la commission paritaire professionnelle.

Lorsqu'un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de ladite commission fait l'objet d'une procédure de licenciement ou de mesures disciplinaires susceptibles de lui porter préjudice de la part de son employeur, le litige est porté devant la commission paritaire locale. Aucune décision définitive, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave, ne peut intervenir avant que cette commission ait entendu les parties en conflit et donné son avis.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises et participant à la commission paritaire professionnelle sont indemnisés dans les conditions suivantes, dans la limite de 2 réunions par an :

- le salarié perçoit de son employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ;

- le salarié est remboursé de ses frais de déplacement par la fédération patronale nationale, sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2e classe et au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre II : Liberté syndicale. - Délégués du personnel

Libertés et droits syndicaux

Article 2.1
En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 412-1 à L. 412-21 du code du travail.

Délégués du personnel

Article 2.2
En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux dispositions des articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre III : Contrat de travail

Exclusivité du travail

Article 3.1
En vigueur étendu

Il est interdit à tout salarié employé soit à temps plein, soit à temps partiel d'occuper un autre emploi ayant pour effet de porter la durée cumulée du travail de ces deux emplois au-delà des limites fixées par la législation en vigueur (48 heures au cours d'une même semaine et 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, hors équivalence).

Embauchage

Article 3.2
En vigueur étendu

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire pendant la période d'essai.

Période d'essai

Article 3.3
En vigueur étendu

La période d'essai est fixée, de date à date, à 1 mois pour les ouvriers et les employés, à 2 mois pour les agents de maîtrise et à 3 mois pour les cadres. Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Le salarié conservé dans l'entreprise après la période d'essai est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (maladie) ou du fait de l'employeur (fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

Il est assuré au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimal qui lui a été fixé pour son emploi.

A la fin de la période d'essai, le salarié reçoit notification de son emploi, de son niveau de

qualification, de sa rémunération et de la durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération. En outre, il est informé de la convention collective applicable dans l'entreprise ainsi que du régime de prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

Logement

Article 3.4
En vigueur étendu

Dans le cas où un employeur loge un salarié, cet avantage est lié au contrat de travail et figure expressément sur la lettre d'engagement. Sauf clauses particulières, cet avantage cesse en cas de rupture du contrat. Toutefois, quelle que soit la cause de la rupture, un délai de prévenance de 1 mois doit être observé par l'employeur.

Remplacement

Article 3.5
En vigueur étendu

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

L'employeur peut ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une qualification inférieure ou supérieure à son emploi habituel sans pour autant que ni sa rémunération ni son coefficient ne soient modifiés.

Toutefois, lorsque cette mesure a pour effet d'affecter le salarié à un emploi de qualification supérieure, celui-ci reçoit à partir du 7e jour (consécutifs ou non) d'affectation dans cette nouvelle fonction une indemnité complémentaire de salaire égale à la différence entre le salaire de cette qualification et celui de la qualification du salarié.

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

Modification du contrat de travail

Article 3.6
En vigueur étendu

L'employeur qui propose une modification du contrat de travail doit le notifier par écrit au salarié concerné. Ce dernier est alors libre d'accepter ou de refuser la modification.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Dans ce dernier cas, le salarié peut saisir la commission paritaire qui statue. En tout état de cause, en cas de non-conciliation, le contrat est rompu du fait de l'employeur.

Rupture du contrat de travail et préavis

Article 3.7
En vigueur étendu

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

QUALIFICATION du salarié	MODE DE RUPTURE	
	DÉMISSION quelle que soit l'ancienneté LICENCIEMENT jusqu'à 2 ans d'ancienneté	LICENCIEMENT au-delà de 2 ans d'ancienneté
Niveaux I, II, III, IV	1 mois	2 mois
Niveau V	2 mois	2 mois
Niveau VI	3 mois	3 mois

3.7.1. En cas de licenciement

Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation par écrit du salarié à un entretien préalable.

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. A l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par écrit au salarié en précisant le motif de la rupture du contrat.

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

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

L'employeur qui dispense le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

3.7.2. En cas de démission

Le salarié qui n'exécute pas son préavis, sauf accord entre les parties, est redevable à l'égard de son employeur d'une indemnité compensatrice de préavis non effectué égale au salaire correspondant à la durée de ce préavis.

3.7.3. En cas de licenciement ou en cas de démission

La partie ayant pris l'initiative de la rupture doit le signifier par lettre recommandée avec avis de

réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat. En ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Indemnité de licenciement

Article 3.8
En vigueur étendu

Tout salarié congédié reçoit, en dehors des cas de faute grave ou lourde, à partir de 2 ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

Certificat de travail

Article 3.9
En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié, en mains propres, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;

- nom, adresse du salarié ;

- date d'entrée (période d'essai comprise) ;

- date de sortie, et fin de contrat ;

- nature du ou des emplois occupés ;

- lieu et date de délivrance ;

- signature de l'employeur ;

- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Départ et mise à la retraite

Article 3.10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 77 du 13 octobre 2005, art. 1er, étendu par arrêté du 14 décembre 2006, JORF 29 décembre 2006.

Article 3.10.1

Date de départ à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise à partir de 60 ans pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Toutefois, tout salarié âgé de moins de 60 ans peut volontairement quitter l'entreprise pour bénéficier du droit à pension de retraite dans les conditions prévues par le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

Article 3.10.2

Date de mise à la retraite

Le salarié peut être mis à la retraite par son employeur à partir de 65 ans.

Article 3.10.3

Préavis

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

NIVEAU	DÉPART À LA RETRAITE	MISE À LA RETRAITE
1A à N4 B	1 mois	2 mois
N5, N6	2 mois	2 mois
N7, N8	3 mois (1)	3 mois
(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).		

Article 3.10.4

Indemnité de départ et de mise à la retraite

1. Départ à la retraite

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

2. Mise à la retraite

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

3. Salaire de référence

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

Retraite complémentaire

Article 3.11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 8 du 22 novembre 1991, étendu par arrêté du 11 février 1992, JORF 23 février 1992.

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :

- 5 % au 1er janvier 1992 ;

- 6 % au 1er janvier 1993.

La participation est de 60 % pour l'employeur et de 40 % pour le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, la validation des services accomplis dans la profession est la même que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'ISICA, institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent, 21, rue d'Artois, 75380 Paris Cedex 08.

Obligations militaires

Article 3.12 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JORF 25 juin 1988.

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national constitue une suspension du contrat de travail. Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 3 mois avant la reprise du travail. Il est informé, par écrit, de cette obligation avant son

départ sous les drapeaux.

L'inobservation par le salarié de cette formalité préalable est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

L'employeur garde, toutefois, la faculté de licencier le salarié si intervient un licenciement collectif ou une suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Il doit, dans ce cas, conformément à la législation, payer l'indemnité de préavis et, éventuellement, régler l'indemnité de congédiement à la libération du salarié de son service obligatoire. Une priorité de réembauchage valable durant une année est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service national.

Les absences occasionnées par les périodes militaires obligatoires ou pour un rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-18 du code du travail (arrêté du 20 juin 1988, art. 1er).

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IV : Durée du travail et repos

Durée du travail

Article 4.1

En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 16 du 19 janvier 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JORF 29 juin 1995.

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Que les salariés soient soumis au régime des équivalences ou non, comme indiqué aux paragraphes 4.1.1 et 4.1.2, le temps de repos quotidien doit être d'une durée de 11 heures consécutives.

4.1.1. Salariés soumis au régime des équivalences

Les spécificités du commerce de détail alimentaire obligent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente.

Les différentes étapes de réduction des équivalences dans la profession ont permis d'établir le rapport d'équivalence à 42 h 54 de présence pour 39 heures de travail effectif.

Les parties considèrent qu'une nouvelle étape doit être franchie :

- le rapport d'équivalence est fixé à 42 heures de présence par semaine pour 39 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 42e heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;

- les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile (lundi 0 heure - dimanche 24 heures). Elles sont majorées de 25 % de la 43e à la 50e heure incluse et 50 % au-delà.

4.1.2. Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 39 heures de travail effectif.

4.1.3. Repos compensateur de remplacement

Principe :

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

Modalités d'attribution :

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

A défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié, du mardi au jeudi de chaque semaine.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

4.1.4. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 150 heures.

Toutefois, conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 130 heures fixé par voie réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires.

4.1.5. Contrôle de la durée du travail

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

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, le document indiquant la répartition de la durée du travail est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (1).

Toute modification de l'horaire fait l'objet d'une mention et de l'émargement du ou des salariés concernés sur un document ou un registre spécial tenus à la disposition de l'inspecteur du travail (1).

4.1.6. Application

Au terme d'une année d'application de la présente convention, les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 juin 1988, art. 1er).

Repos hebdomadaire

Article 4.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 16 du 19 janvier 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JORF 29 juin 1995.

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 1 journée et demie par semaine. Ce repos doit être donné le dimanche et un autre jour de la semaine.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail exige la présence des salariés le dimanche matin, ce repos est obligatoirement de 1 jour et demi consécutif, le dimanche après-midi et le lundi.

Dans tous les cas, il doit correspondre à 35 heures de repos consécutives.

Travail de nuit

Article 4.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 16 du 19 janvier 1995, BO Conventions collectives 95-5 en vigueur le 29 juin 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JORF 29 juin 1995.

Sont considérées comme travail de nuit les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures.

1. Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail de nuit. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

2. Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 20 % de son taux horaire pour chaque heure de travail de nuit.

Les salariés travaillant de nuit ne peuvent travailler plus de 8 heures de nuit par périodes de 24 heures.

Durée du travail et repos - Jours fériés

Article 4.4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 16 du 19 janvier 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JORF 29 juin 1995.

Les fêtes légales, ci-après désignées, sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des 5 jours, choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés.

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

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler un jour férié non chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à 1 jour de repos hebdomadaire.

1er Mai

Article 4.5
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 10 du 18 décembre 1992, étendu par arrêté du 12 mars 1993, JORF 23 mars 1993.

Au cas où un salarié est amené, en raison des nécessités du service, à travailler le 1er Mai, il perçoit, en plus du salaire de base, correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire.

L'employeur ne peut, en tout état de cause, imposer au salarié de travailler le 1er Mai. Il lui laisse le choix de la décision qui doit être expressément confirmée par écrit par le salarié sur papier à en-tête de l'entreprise.

Travail des jeunes

Article 4.6
En vigueur étendu

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le livre II du code du travail, notamment aux articles L. 212-13 et L. 212-14, il est précisé que les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 39 heures par semaine.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine et après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans le cas de dérogation, la durée minimale de repos ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

Travail à temps partiel

Article 4.7
En vigueur non étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 36 du 15 novembre 1999.

4.7.1. Sont considérés comme temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure de 1 heure à la durée légale du travail.

4.7.2. Au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas 2 heures. Néanmoins, une interruption de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture du point de vente l'après-midi.

4.7.3. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée de travail prévue dans le contrat de travail.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre V : Congés payés

Congés payés annuels

Article 5.1
En vigueur étendu

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Sauf accord de l'employé, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Sont considérés comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

1. Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail ;

2. Les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;

3. Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque ;

4. Les congés de formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L. 451-1 du code du travail.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables, à l'exclusion des jours fériés.

Ordre des départs en congés payés

Article 5.2
En vigueur étendu

Les départs en congés sont établis par l'employeur et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1er avril. Sont aussi précisés soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille, notamment l'employeur doit s'efforcer de favoriser le départ en congé à la même date des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Les congés du personnel ayant des enfants d'âge scolaire sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Congés exceptionnels pour circonstances de famille

Article 5.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 47 du 10 juillet 2002, art. 1er, étendu par arrêté du 26 mars 2003, JORF 4 avril 2003.

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

a) Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- mariage des descendants : 2 jours ouvrés ;

- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;

- baptême, communion solennelle d'un enfant : 1 jour ouvré.

b) Sans condition d'ancienneté :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- décès du conjoint ou du pacsé ou d'un enfant à charge : 2 jours ouvrés ;

- décès du père, de la mère, d'un enfant non à charge, d'un beau-fils ou d'une belle-fille : 1 jour ouvré ;

- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint ou du pacsé, d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un beau-parent, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ouvré ;

- congé de paternité au-delà de l'indemnisation sécurité sociale.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

2. Les jours de congés ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ils doivent être pris au moment des événements en cause (1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, Manufacture française des pneumatiques Michelin c/ Minchin) (arrêté du 26 mars 2003, art. 1er).

Chapitre VI : Absences pour maladie, accident du travail, maternité

Indemnisation des absences

Article 6.1
En vigueur étendu

Article 6.1.1
Maladie d'origine non professionnelle

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale dans les conditions prévues au tableau ci-dessous, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation par année civile	Versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	A partir du 8e jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	A partir du 8e jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	A partir du 6e jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	A partir du 3e jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	A partir du 3e jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	A partir du 3e jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	A partir du 3e jour

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

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

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

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

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des

sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

Article 6.1.2

Accident de travail

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 6.1.1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation par année civile	Versement des indemnités
0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence

La garantie accident de trajet, assimilée à la garantie accident du travail par l'avenant du 21 octobre 2010 s'applique aux arrêts de travail postérieurs à la date d'effet de cet avenant.

Article 6.1.3

Maternité

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

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

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

Garantie d'emploi

Article 6.2

En vigueur étendu

Article 6.2.1

Absences résultant de la maladie

Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail.

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur peut faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, l'employeur peut procéder au remplacement définitif du salarié malade. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser les indemnités conventionnelles correspondantes.

Article 6.2.2

Absences résultant d'un accident du travail

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

Article 6.2.3

Maternité

Les femmes en état de grossesse bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dispositions des lois en vigueur.

A l'issue de son congé de maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi.

A l'issue du congé, la prolongation de l'absence de la salariée sans certificat médical ou accord préalable de l'employeur est, sauf cas de force majeure, une cause permettant à l'employeur d'engager la procédure de licenciement.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre VI : Absences pour maladie, accident de travail ou maternité

Indemnisation des absences

Article 6.1
En vigueur étendu

Article 6.1.1
Maladie d'origine non professionnelle

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale dans les conditions prévues au tableau ci-dessous, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ancienneté	Indemnisation par année civile	Versement des indemnités
1 an	30 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	A partir du 8e jour
3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	A partir du 8e jour
5 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	A partir du 6e jour
10 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	A partir du 3e jour
15 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	A partir du 3e jour
20 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	A partir du 3e jour
25 ans	90 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	A partir du 3e jour

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

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

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

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

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des

sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

Article 6.1.2

Accident de travail

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 6.1.1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation par année civile	Versement des indemnités
0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66,66 %	Dès le 1er jour d'absence

La garantie accident de trajet, assimilée à la garantie accident du travail par l'avenant du 21 octobre 2010 s'applique aux arrêts de travail postérieurs à la date d'effet de cet avenant.

Article 6.1.3

Maternité

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

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

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

Garantie d'emploi

Article 6.2

En vigueur étendu

Article 6.2.1

Absences résultant de la maladie

Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail.

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur peut faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois, l'employeur peut procéder au remplacement définitif du salarié malade. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser les indemnités conventionnelles correspondantes.

Article 6.2.2

Absences résultant d'un accident du travail

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

Article 6.2.3

Maternité

Les femmes en état de grossesse bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dispositions des lois en vigueur.

A l'issue de son congé de maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi.

A l'issue du congé, la prolongation de l'absence de la salariée sans certificat médical ou accord préalable de l'employeur est, sauf cas de force majeure, une cause permettant à l'employeur d'engager la procédure de licenciement.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre VII : Dispositions particulières

Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 7.1 (1)

En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 83 du 26 septembre 2007, art. 2.1, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JORF 16 mai 2008.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

(1) L'ancien article 7.2 est devenu l'article 7.1 (avenant n° 83 du 26 septembre 2007).

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre VII : Egalité de traitement

Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 7.1 (1)

En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 83 du 26 septembre 2007, art. 2.1, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JORF 16 mai 2008.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

(1) L'ancien article 7.2 est devenu l'article 7.1 (avenant n° 83 du 26 septembre 2007).

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre VIII : Prévoyance

Absences pour maladie, accident du travail et maternité

Article 8.1
En vigueur étendu

Article 8.1.1

Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés, à la date d'effet précisée à l'article 3 de l'avenant du 21 octobre 2010.

Toutefois, les entreprises dotées à la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010 d'un régime collectif de prévoyance peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies au présent chapitre, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus par cet avenant pour les mêmes niveaux de garanties.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent régime, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises disposant de contrats plus avantageux de rejoindre le régime conventionnel, les organismes assureurs proposeront aux entreprises concernées la mise en place de régimes différentiels à des conditions spécifiques.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au régime.

En cas d'adhésion intervenant après la date d'application de l'avenant susvisé, l'organisme assureur désigné procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

L'organisme assureur désigné évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera pour une période déterminée le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

Article 8.1.2

Bénéficiaires du régime

Le présent régime s'applique aux salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et

produits laitiers du 15 avril 1988.

Article 8.1.3

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéfice d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie, à la date de cessation du contrat de travail, du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 8.13 ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 8.1.4

Subrogation. - Prescription. - Exclusions

1. Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnisations prévues à l'article 6.1, suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

2. Subrogation de l'organisme de prévoyance

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé dans les droits et actions du salarié, du bénéficiaire ou de ses ayants droit à l'égard du tiers responsable, dans la limite du montant des prestations qu'il prend en charge.

3. Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations de prévoyance collective obligatoire sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du salarié décédé.

4. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive :

- les conséquences d'une participation à des compétitions démonstratives, acrobatiques, raids, vols d'essais et vols sur prototypes, ou des descentes en parachute que n'exigerait pas la situation critique de l'appareil ;

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

- les risques de navigation aérienne, lorsque le salarié se trouvait à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou conduit par un pilote ne possédant pas de brevet valable pour l'appareil utilisé ou ayant une licence périmée, ce pilote pouvant être le salarié ;

- les risques de guerres qui ne seraient pas pris en compte par la législation à intervenir sur les asurances sur la vie en temps de guerre.

Le fait que l'organisme assureur ait payé des prestations, même à plusieurs reprises, n'implique pas qu'il renonce tacitement à l'application des exclusions.

Dispositions générales des garanties collectives

Article 8.1

En vigueur étendu

Article 8.1.1

Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés, à la date d'effet précisée à l'article 3 de l'avenant du 21 octobre 2010.

Toutefois, les entreprises dotées à la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010 d'un régime collectif de prévoyance peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies au présent chapitre, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus par cet avenant pour les mêmes niveaux de garanties.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent régime, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises disposant de contrats plus avantageux de rejoindre le régime conventionnel, les organismes assureurs proposeront aux entreprises concernées la mise en place de régimes différentiels à des conditions spécifiques.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au régime.

En cas d'adhésion intervenant après la date d'application de l'avenant susvisé, l'organisme assureur désigné procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

L'organisme assureur désigné évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera pour une période déterminée le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

Article 8.1.2

Bénéficiaires du régime

Le présent régime s'applique aux salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988.

Article 8.1.3

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéfice d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie, à la date de cessation du contrat de travail, du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 8.13 ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 8.1.4

Subrogation. - Prescription. - Exclusions

1. Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnisations prévues à l'article 6.1, suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

2. Subrogation de l'organisme de prévoyance

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé dans les droits et actions du salarié, du bénéficiaire ou de ses ayants droit à l'égard du tiers responsable, dans la limite du montant des prestations qu'il prend en charge.

3. Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations de prévoyance collective obligatoire sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du salarié décédé.

4. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive :

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

- les conséquences d'une participation à des compétitions démonstratives, acrobatiques, raids, vols d'essais et vols sur prototypes, ou des descentes en parachute que n'exigerait pas la situation critique de l'appareil ;

- les risques de navigation aérienne, lorsque le salarié se trouvait à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou conduit par un pilote ne possédant pas de brevet valable pour l'appareil utilisé ou ayant une licence périmée, ce pilote pouvant être le salarié ;

- les risques de guerres qui ne seraient pas pris en compte par la législation à intervenir sur les asurances sur la vie en temps de guerre.

Le fait que l'organisme assureur ait payé des prestations, même à plusieurs reprises, n'implique pas qu'il renonce tacitement à l'application des exclusions.

Longue maladie

Article 8.2
En vigueur étendu

Dans le cadre du fonds de péréquation, seront pris en charge les congés autorisés pour circonstances de famille définis à l'article 5.3 de la présente convention.

De plus, dans le cadre du fonds de péréquation, est inclus le fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS), géré par un comité paritaire professionnel, qui permet des actions ou réalisations collectives ou individuelles au bénéfice des membres des professions relevant de la convention collective nationale.

Fonds de péréquation

Article 8.2
En vigueur étendu

Dans le cadre du fonds de péréquation, seront pris en charge les congés autorisés pour circonstances de famille définis à l'article 5.3 de la présente convention.

De plus, dans le cadre du fonds de péréquation, est inclus le fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS), géré par un comité paritaire professionnel, qui permet des actions ou réalisations collectives ou individuelles au bénéfice des membres des professions relevant de la convention collective nationale.

Invalidité

Article 8.3
En vigueur étendu

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement

leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 3.10.4 de la présente convention.

Indemnité de départ à la retraite

Article 8.3
En vigueur étendu

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 3.10.4 de la présente convention.

Décès-invalidité permanente et totale

Article 8.4
En vigueur étendu

Article 8.4.1

Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Taux contractuel		Taux d'appel	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	-	0,10 %	0,03 %
Mensualisation	0,30 %	-	0,27 %	-
Incapacité	-	0,10 %	-	0,07 %
Invalidité + reprise d'encours (1)	0,04 % + 0,03 %	0,02 %	0,04 % + 0,03 %	0,02 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %	0,02 %	0,04 %
Rente handicap	0,01 %		0,01 %	-
Sous-total	0,54 %	0,18 %	0,47 %	0,16 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %		0,04 %	-
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,09 %		0,09 %	-
Total	0,67 %	0,18 %	0,60 %	0,16 %
(1) La reprise d'encours est égale à + 0,03 % pendant 3 ans à partir de la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010.				

Le taux d'appel est maintenu pendant 3 ans à compter de l'année 2011, soit jusqu'en 2013 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Article 8.4.2

Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Part Employeur		Part salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès/ IAD	0,79 %	-	-	0,53 %
Mensualisation	0,35 %		-	-
Incapacité	0,11 %	-	-	0,04 %
Invalidité	0,16 %	-	-	0,06 %
Rente éducation	0,08 %	-	-	0,03 %
Rente handicap	0,01 %	-	-	-
Sous total	1,50 %		-	0,65 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	-	-
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,09 %	0,09 %	-	-
Total	1,63 %	0,13 %	-	0,65 %

Article 8.4.3

Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Cotisations

Article 8.4

En vigueur étendu

Article 8.4.1

Salariés non cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Taux contractuel		Taux d'appel	
	Part employeur	Part salarié	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	-	0,10 %	0,03 %

Garanties	Taux contractuel		Taux d'appel	
Mensualisation	0,30 %	-	0,27 %	-
Incapacité	-	0,10 %	-	0,07 %
Invalidité + reprise d'encours (1)	0,04 % + 0,03 %	0,02 %	0,04 % + 0,03 %	0,02 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %	0,02 %	0,04 %
Rente handicap	0,01 %		0,01 %	-
Sous-total	0,54 %	0,18 %	0,47 %	0,16 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %		0,04 %	-
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,09 %		0,09 %	-
Total	0,67 %	0,18 %	0,60 %	0,16 %
(1) La reprise d'encours est égale à + 0,03 % pendant 3 ans à partir de la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010.				

Le taux d'appel est maintenu pendant 3 ans à compter de l'année 2011, soit jusqu'en 2013 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Article 8.4.2
Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches A et B) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Part Employeur		Part salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès/ IAD	0,79 %	-	-	0,53 %
Mensualisation	0,35 %		-	-
Incapacité	0,11 %	-	-	0,04 %
Invalidité	0,16 %	-	-	0,06 %
Rente éducation	0,08 %	-	-	0,03 %
Rente handicap	0,01 %	-	-	-
Sous total	1,50 %		-	0,65 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	-	-
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,09 %	0,09 %	-	-
Total	1,63 %	0,13 %	-	0,65 %

Article 8.4.3
Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Rente éducation

Article 8.5
En vigueur étendu

Pour les garanties capital décès/ invalidité absolue et définitive ainsi que pour la garantie rente éducation :

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche B de la sécurité sociale.

Pour la garantie incapacité de travail :

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

Pour la garantie invalidité :

Le salaire de référence servant au calcul de la prestation est le salaire brut (tranches A et B) des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris les primes et gratifications.

Salaire de référence

Article 8.5
En vigueur étendu

Pour les garanties capital décès/ invalidité absolue et définitive ainsi que pour la garantie rente éducation :

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche B de la sécurité sociale.

Pour la garantie incapacité de travail :

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

Pour la garantie invalidité :

Le salaire de référence servant au calcul de la prestation est le salaire brut (tranches A et B) des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris les primes et gratifications.

Fonds de péréquation

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 8.6
En vigueur étendu

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis 1 an sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

Revalorisation

Article 8.6
En vigueur étendu

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis 1 an sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

Indemnité de départ à la retraite

Article 8.7
En vigueur étendu

Article 8.7.1

Montant du capital décès

1. Salariés non cadres

En cas de décès d'un salarié non cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire de référence
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 8.7.2, sans personne à charge	100 % du salaire de référence
Tout salarié non cadre avec personne (s) à charge	125 % du salaire de référence

2. Salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	260 % du salaire de référence
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 8.7.2, sans personne à	350 % du salaire de référence

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	260 % du salaire de référence
charge	
Tout salarié cadre avec personne (s) à charge	435 % du salaire de référence

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est doublé.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

Article 8.7.2

Définitions

Personnes à charge pour la garantie capital décès-IAD

Sont considérés à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;
- les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin.

Concubin

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 8.7.3

Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur.A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à son partenaire de Pacs ;
- à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 8.7.2 ;
- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article 8.7.4

Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin tel que défini à l'article 8.7.2 survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin ne doit pas être remarié, le partenaire de Pacs ne doit pas être lié par un nouveau Pacs.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;

- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation"double effet"est égale à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Article 8.7.5

Garantie invalidité absolue et définitive

Définition de l'invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Capital invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident) lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

Garantie décès

Article 8.7

En vigueur étendu

Article 8.7.1

Montant du capital décès

1. Salariés non cadres

En cas de décès d'un salarié non cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du salaire de référence
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 8.7.2, sans personne à charge	100 % du salaire de référence
Tout salarié non cadre avec personne (s) à charge	125 % du salaire de référence

2. Salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	260 % du salaire de référence
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 8.7.2, sans personne à charge	350 % du salaire de référence
Tout salarié cadre avec personne (s) à charge	435 % du salaire de référence

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est doublé.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

Article 8.7.2

Définitions

Personnes à charge pour la garantie capital décès-IAD

Sont considérés à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;

- les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;

- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin.

Concubin

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 8.7.3

Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à

l'organisme assureur.A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à son partenaire de Pacs ;
- à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 8.7.2 ;
- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Article 8.7.4

Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin tel que défini à l'article 8.7.2 survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin ne doit pas être remarié, le partenaire de Pacs ne doit pas être lié par un nouveau Pacs.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation"double effet"est égale à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Article 8.7.5

Garantie invalidité absolue et définitive

Définition de l'invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Capital invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident) lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

Cotisations

Article 8.8

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 8.7.5, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- jusqu'au 16e anniversaire : 15 % du salaire de référence ;

- au-delà et jusqu'au 26e anniversaire : 20 % du salaire de référence.

Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 €.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement au 31 décembre 2010, seront désormais calculées sur les bases définies par le présent avenant.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous la condition soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Concubin, partenaire de Pacs

L'OCIRP reconnaît la situation des partenaires liés par un Pacs et les considère comme des conjoints survivants.

Le bénéfice des garanties de l'OCIRP est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Elle est versée tant que l'enfant est à charge ou poursuit des études et au maximum jusqu'au 26e anniversaire.

Garantie rente éducation

Article 8.8

En vigueur étendu

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 8.7.5, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- jusqu'au 16e anniversaire : 15 % du salaire de référence ;

- au-delà et jusqu'au 26e anniversaire : 20 % du salaire de référence.

Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 €.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement au 31 décembre 2010, seront désormais calculées sur les bases définies par le présent avenant.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous la condition soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Concubin, partenaire de Pacs

L'OCIRP reconnaît la situation des partenaires liés par un Pacs et les considère comme des conjoints survivants.

Le bénéfice des garanties de l'OCIRP est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Elle est versée tant que l'enfant est à charge ou poursuit des études et au maximum jusqu'au 26e anniversaire.

Organismes désignés

Article 8.9

En vigueur étendu

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois à compter de la date d'effet de

l'avenant du 21 octobre 2010. Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe"reconnaissance de l'état de handicap".

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Entre outre, l'union OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Garantie rente handicap

Article 8.9

En vigueur étendu

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois à compter de la date d'effet de

l'avenant du 21 octobre 2010. Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe"reconnaissance de l'état de handicap".

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Entre outre, l'union OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Changement d'organismes assureurs

Article 8.10

En vigueur étendu

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 6.1 du chapitre VI de la présente convention collective.

Indemnisation pour maladie, accident du travail ou maternité

Article 8.10

En vigueur étendu

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 6.1 du chapitre VI de la présente convention collective.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 8.11
En vigueur étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 6.1 de la présente convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la sécurité sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 6.1 de la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 181e jour d'arrêt de travail continu.

Garantie incapacité de travail

Article 8.11
En vigueur étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 6.1 de la présente convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la sécurité sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 6.1 de la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 181e jour d'arrêt de travail continu.

Garantie invalidité

Article 8.12

En vigueur étendu

Article 8.12.1

Définition

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1re catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

Article 8.12.2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés cadres et non cadres reconnus invalides par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8.12.3

Montant de la rente d'invalidité

Le montant de la rente d'invalidité est égal à :

Pour les salariés cadres :

Invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie : 66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En cas de rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 % : 3/2 N × (66 % du salaire de référence - pension d'invalidité brute 2e catégorie de la sécurité sociale reconstituée) ;

- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 % : 66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

Pour les salariés non cadres invalides postérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 92 du 21 octobre 2010 :

- invalidité de 1re catégorie : 60 % de la rente complémentaire prévue en 2e et 3e catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;

- invalidité de 2e ou 3e catégorie : 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En cas de rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 % : 3/2 N × (60 % du salaire de référence - pension d'invalidité brute 2e catégorie de la sécurité sociale reconstituée) ;

- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 % : 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale ou au décès du salarié.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 8.13

En vigueur étendu

Article 8.13.1

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

-art. 8.7"Garantie décès";

-art. 8.8"Garantie rente éducation";

-art. 8.9"Garantie rente handicap";

-art. 8.11"Garantie incapacité de travail";

-art. 8.12"Garantie invalidité".

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009 pour toutes les garanties excepté celles relatives à la rente handicap et à la garantie invalidité pour les non-cadres. En effet, celles-ci étant mises en place à effet de l'avenant du 21 octobre 2010 leur portabilité ne concerne que les cessations des contrats de travail dont la date est postérieure.

Article 8.13.2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 8.13.3

Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail, telle que définie à l'article 8.11, interviendra à compter du 181e jour d'incapacité de travail continue. (1)

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 8.13.4 (2)

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

C'est l'organisme assureur qui sera chargé de procéder à la vérification de l'ouverture, de la suspension ou de la clôture des droits à la portabilité.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son

statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 8.13.5

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 8.4.1 pour les salariés non cadres à l'article 8.4.2 pour les salariés cadres.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite ou l'évolution des modalités ci-dessus définies.

Article 8.13.6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

-les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;

-les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Article 8.13.7

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

(1) Les mots : « l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra à compter du 181e jour d'incapacité de travail continue » de l'article 8.13.3 sont exclus de l'extension, au regard des dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 instaurant le dispositif de portabilité qui déterminent les salariés dont l'ancienneté ouvre droit au bénéfice du maintien de salaire.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

(2) L'article 8.13.4 est étendu sous réserve que le salarié ne soit pas privé de ses droits par défaut de déclaration régulière par l'entreprise auprès de l'organisme assureur.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Reprise des en-cours

Article 8.14

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

La garantie invalidité pour les salariés non cadres, instituée par l'avenant n° 92 du 21 octobre 2010, s'applique dans les conditions suivantes :

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés en incapacité de travail devenant invalides postérieurement à la date d'effet de la garantie invalidité du présent régime de prévoyance seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 8.12, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat d'un organisme assureur précédent.

Le présent régime prend en charge les revalorisations des prestations invalidité versées au titre du contrat d'un organisme assureur précédent.

Dans le cadre de la garantie décès des salariés non cadres, sont repris à la date d'application de l'avenant n° 92 du 21 octobre 2010 le maintien de la garantie décès aux salariés en invalidité, incapacité de travail, bénéficiant de prestations issues d'un contrat de prévoyance collective sous réserve du transfert des provisions déjà constituées par l'organisme assureur précédent.

La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation de 0,03 % des salaires bruts, incluse dans la cotisation globale fixée à l'article 8.4.1 ci-dessus, et ce pour une durée de 3 ans. Elle fait l'objet d'un compte spécifique.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime et en tout état de cause à l'issue de cette période de 3 ans, il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

(1) L'article 8.14 est étendu sous réserve que le salarié ne soit pas privé de ses droits pour défaut de transfert des provisions déjà constituées par l'organisme assureur précédent.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Organismes désignés

Article 8.15

En vigueur étendu

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts par le régime de prévoyance, les partenaires sociaux désignent, en tant qu'organismes assureurs du régime conventionnel :

- ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale,26, rue Montholon,75305 Paris Cedex 09, désignée comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées au présent chapitre, à l'exclusion des garanties rente éducation et rente handicap. La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à ISICA Prévoyance ;

- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale,10, rue Cambacérès,75008 Paris, désigné comme organisme assureur des garanties rente éducation et rente handicap, ISICA Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent chapitre seront réexaminées par la commission nationale de négociation, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Changement d'organismes assureurs

Article 8.16

En vigueur étendu

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur.

La revalorisation des indemnités journalières complémentaires et des rentes en cours de service sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies par le présent régime.

En cas de changement d'organismes assureurs, la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires et de rente d'invalidité, dans des conditions au moins égales à celles prévues par le contrat souscrit avec l'organisme assureur quitté.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où le présent avenant serait dénoncé.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Chapitre IX : Formation professionnelle, emplois et compétences (1)

Article
En vigueur étendu

(1) Chapitre créé par avenant n° 83 du 26 septembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JORF du 16 mai 2008.

Section 1 : Plan de formation

Article 9.1.1
En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur dans la politique de formation permettant l'évolution des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences.

Les signataires à la présente s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises, de la pérennité des métiers.

A ce titre, ils s'accordent dans la définition d'orientations et d'actions prioritaires :

- déterminées en fonction des besoins évolutifs des entreprises, du contexte socio-économique, des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des orientations stratégiques déterminées par la branche professionnelle ;
- intégrées dans les orientations de prise en charge définies au moins une fois par an par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- et conduites par les opérateurs de la branche professionnelle.

Les signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année une programmation de formations qui tient compte des objectifs prioritaires définis par la branche professionnelle, ainsi que des perspectives économiques et de la diversification des activités. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, cette programmation définit les projets d'actions de formation, leur échéancier ainsi que leur mise en œuvre.

Section 2 : Professionnalisation

Article
En vigueur étendu

Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation

Article 9.2.1
En vigueur étendu

De manière générale, le contrat et la période de professionnalisation permettent d'obtenir un diplôme, une qualification, un titre à finalité professionnelle ou une certification professionnelle reconnue par la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Néanmoins, les signataires de la présente souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Article 9.2.2
En vigueur étendu

La CPNE détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces mesures.

Article
En vigueur étendu

Dispositions spécifiques au contrat de professionnalisation

Article 9.2.3
En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :
- jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur accès ou leur retour à l'emploi.

Article 9.2.4 (1)
En vigueur étendu

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-18 du code du travail (anciennement 2e alinéa de l'article L. 981-5) aux termes desquels les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise (arrêté du 6 mai 2003, art. 1er).

-

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

BÉNÉFICIAIRE	SALARIÉ ENTRE 18 et 20 ans révolus	SALARIÉ ENTRE 21 et 25 ans révolus	SALARIÉ DE 26 ans et plus
Non titulaire du baccalauréat	55 %	80 %	100 %
Titulaire du baccalauréat	65 %	90 %	

Article 9.2.5
En vigueur étendu
Dernière modification : Modifié par avenant n° 83 bis du 10 décembre 2007, art. 1er, étendu par arrêté du 10 octobre 2008, JORF 17 octobre 2008.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :
- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- certains CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou du ministère de l'agriculture ou d'un titre délivré par le ministère chargé du travail.

En tout état de cause, les actions de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, respectent la durée minimale définie par les dispositions légales.

La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle (fixée par l'avenant créant le CQP) ou visant un diplôme ou un titre peut excéder 25 % de la durée totale des contrats.

Article 9.2.6
En vigueur étendu

L'OPCA désigné à l'article 9.8.1 communiquera à la CPNE un bilan annuel sur ces mesures.

Au regard de celui-ci, la CPNE ajustera sa politique de formation en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article
En vigueur étendu

Dispositions spécifiques à la période de professionnalisation

Article 9.2.7
En vigueur étendu

Bénéficieront en priorité de la période de professionnalisation les salariés répondant à la condition d'ancienneté ci-dessous mentionnée et :
- souhaitant préparer un CQP de branche et s'inscrivant dans une démarche d'évolution des compétences dans les métiers de celle-ci ;

- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise de la branche professionnelle ;
- s'inscrivant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle dans la branche ou âgés d'au moins 45 ans ;
- revenant d'un congé de maternité ou d'un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail (notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité au moins égale à 10 %, titulaire d'une pension d'invalidité, veuves de guerre...) ;
- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et notamment ceux dont l'emploi est menacé.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la branche professionnelle.
Répondra à cette exigence la personne qui aura été salariée dans la branche sous quelque statut que ce soit (à temps plein ou à temps partiel, en CDI, CNE, CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) pendant 12 mois au cours des 24 derniers mois.

Cette ancienneté peut être prouvée par tout moyen permettant de reconstituer son parcours dans la branche professionnelle sur la période considérée (dernier bulletin de salaire mentionnant l'ancienneté du salarié ou sa date d'entrée dans l'entreprise, le ou les certificats de travail du salarié concerné et le ou les bulletins de salaires complémentaires, etc.).

Le salarié ne remplissant pas cette condition d'ancienneté et désireux de préparer le CQP de « Gestionnaire d'entreprise commerciale » pourra saisir la CPNE qui décidera en première et dernière instance s'il peut bénéficier du dispositif.

Article 9.2.8
En vigueur étendu

La période de professionnalisation doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'entreprise.

Cet accord engage ses signataires à la condition que l'OPCA désigné à l'article 9.8.1 accepte sa prise en charge.

Article 9.2.9
En vigueur étendu

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 150 heures.
Dans le cadre de la préparation d'un des CQP de la branche professionnelle, elle ne peut dépasser la durée maximale des actions fixée dans l'avenant créant le CQP visé.

Article 9.2.10
En vigueur étendu

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Celles effectuées hors temps de travail donnent lieu, quant à elles, au versement de l'allocation de formation telle que définie par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Section 3 : Droit individuel à la formation

Article 9.3.1
En vigueur étendu

Les signataires de la présente s'entendent sur le caractère éminemment prioritaire du dispositif droit individuel de la formation (DIF) dans les entreprises ressortissant à la branche professionnelle.

La reconnaissance de ce droit introduit la notion de coresponsabilité de l'employeur et du salarié en matière de formation professionnelle continue.

Les dispositions de mise en œuvre s'appuient sur 2 principes :
- codécision du salarié et de l'employeur dans la mise en œuvre des actions de formation ;
- accompagnement de la branche professionnelle dans le cadre d'une politique associant besoins du salarié et des entreprises ressortissantes s'inscrivant dans une logique de trajectoire professionnelle, de dynamique de développement des compétences en son sein.

Dans cette logique, la CPNE fixe au moins une fois par an les orientations facilitant la mise en œuvre du DIF en garantissant à chacun l'accès à la formation professionnelle continue, la reconnaissance des acquis de l'expérience et sur son évolution professionnelle dans la branche professionnelle.

Ces orientations sont définies notamment au regard d'actions prioritaires prenant en compte les publics visés dans le présent chapitre, leurs besoins et ceux des entreprises et l'évolution des métiers.

Article 9.3.2
En vigueur étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée acquiert définitivement le 31 décembre de chaque année un DIF dont la durée est calculée comme suit :
- 2 heures par mois complet d'activité pour les salariés occupés au moins 17 heures par semaine en moyenne sur l'année ;
- 1 heure par mois complet d'activité pour les salariés occupés moins de 17 heures par semaine en moyenne sur l'année.

Ce mode de calcul est applicable à compter du 1er mai 2004.
Tout salarié en contrat à durée déterminée acquiert un DIF proratisé selon les mêmes règles.

Sont en revanche exclus du dispositif les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Article 9.3.3
En vigueur étendu

Les heures non utilisées sont capitalisées sans que le montant cumulé des droits ne puisse dépasser

144 heures.

Article 9.3.4
En vigueur étendu

Chaque année, l'employeur doit informer par écrit, par tout moyen, le salarié en contrat à durée indéterminée du nombre d'heures auquel s'élève son DIF.

De même, par tout document écrit de son choix, l'employeur informe le salarié en contrat à durée déterminée des modalités de calcul et de mise en oeuvre de ses droits. Cette information pourra faire l'objet notamment d'une clause spécifique du contrat de travail ou d'une note remise à l'embauche ou en cours de relation contractuelle. Ce document précisera éventuellement que le salarié pourra recourir au dispositif financier du congé individuel de formation CIF-CDD pour exercer ses droits.

Article 9.3.5
En vigueur étendu

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'utilisation de son DIF précisant notamment l'objectif et/ou l'intitulé de la formation, la période de réalisation, son coût et les coordonnées de l'organisme de formation.

L'employeur dispose alors d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse ; son silence vaut acceptation.

Article 9.3.6
En vigueur étendu

Le DIF s'exerce en priorité hors temps de travail et ouvre droit au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette telle que définie par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

Lorsque l'employeur autorise le salarié à effectuer les heures de formation pendant son temps de travail elles donnent lieu au maintien de sa rémunération.

Les modalités de prise en charge de l'allocation de formation ou de la rémunération sont fixées annuellement par la CPNE.

Article 9.3.7
En vigueur étendu

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée par écrit.

En cas de refus de la même action par l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut demander auprès du Fongecif compétent à bénéficier d'un congé individuel de formation dans les conditions fixées par la loi.

Article 9.3.8

Le salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde peut demander à suivre, dans les limites de ses droits acquis définitivement au titre du DIF, une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation même si elle ne fait pas partie des priorités de la branche.

Les droits acquis définitivement au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés sont liquidés, en vue de financer une des actions ci-dessus évoquées, sous la forme de l'allocation de formation telle que définie par le décret n° 2004-871 du 25 août 2004 mais calculée sur la base du dernier salaire (salaire de base, heures supplémentaires, primes) perçu par le salarié.

Section 4 : Validation des acquis de l'expérience

Article 9.4.1
En vigueur étendu

La mise en œuvre et le développement des démarches validation des acquis de l'expérience (VAE) constituent une orientation essentielle dans la politique de formation et de développement des compétences menée par la branche.

Les signataires de la présente s'entendent pour accompagner l'évolution professionnelle des salariés et favoriser la valorisation des métiers en donnant la possibilité aux salariés d'accéder à un CQP de la branche professionnelle.

Le salarié respectant les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur est à l'initiative de la demande de VAE.

Les employeurs peuvent également la proposer à un salarié et inscrire cette démarche au titre de leur plan de formation.

Section 5 : Certificats de qualification professionnelle

Article
En vigueur étendu

Principes généraux

Article 9.5.1
En vigueur étendu

Les signataires soulignent l'intérêt des CQP au sein de leur branche professionnelle pour :
- répondre à la nécessité de développer une offre de service client adaptée aux évolutions des attentes du consommateur ;
- favoriser et accompagner la création et la reprise d'entreprises commerciales ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants au sein de la

branche professionnelle en développant la reconnaissance métier ;
- développer l'attractivité des métiers existant dans la branche.

Les CQP de la branche sont rendus prioritaires dans leur mise en œuvre quel que soit le dispositif (VAE, DIF, plan de formation, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, etc.).

Article 9.5.2
En vigueur étendu

Le CQP vise à reconnaître l'acquisition et la maîtrise de compétences nécessaires à l'exercice du métier visé et reconnu dans la classification des emplois de la branche professionnelle.

Le CQP est composé :
- d'un référentiel d'activité et de compétences ;
- d'un référentiel de formation ;
- d'un référentiel de certification.

La CPNE est souveraine dans les orientations de mise en œuvre et la délivrance du CQP.

Article 9.5.3
En vigueur étendu

Les organisations professionnelles, représentées à la CPNE, proposent la création d'un CQP pour un des métiers relevant du champ d'application de la présente convention collective.

La CPNE examine la proposition au regard d'un cahier des charges spécifique à chaque CQP, présenté par l'organisation professionnelle concernée.

Ce cahier des charges comprendra :
- l'opportunité de création du CQP au regard des évolutions métiers, de la situation socio-économique du secteur ;
- la description du poste (lieu d'exercice de l'activité, mission principale, liaisons hiérarchiques, niveau de classification) ;
- les prérequis d'accès (niveaux de compétences et/ou d'expérience, de formation initiale) ;
- la durée maximale des actions de formation (y compris, le cas échéant, des actions de personnalisation du parcours de formation et d'accompagnement externe) ;
- le référentiel d'activités et de compétences ;
- le référentiel de formation ;
- le référentiel de certification.

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 2 ans qui donne lieu à l'expérimentation prévue par la loi.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :
- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNE, pour une durée de 3 ans renouvelable ;
Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNE ;

- soit supprimé par la CPNE.

Dans un tel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

La CPNE peut à tout moment décider, après présentation par l'organisation professionnelle concernée d'un rapport étayé, de modifier ou de supprimer un CQP.

Cette suppression peut être décidée notamment en cas d'inadéquation du CQP face aux évolutions des emplois dans la branche professionnelle mais aussi des diplômes ou des titres.

Article 9.5.4 (1)

En vigueur étendu

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle selon lequel il ne peut y avoir de différence de traitement entre les salariés ayant obtenu un CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience, et les salariés ayant obtenu le même CQP par la voie d'une formation (arrêté du 6 mai 2008, art. 1er).

Au regard des expériences menées depuis la création des CQP, les signataires de la présente décident qu'une fois le CQP obtenu par la voie de la formation, le titulaire accédera au niveau de la classification défini dans l'avenant créant le CQP après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au niveau de la classification.

Le point de départ de ce délai est celui de la date de la délivrance du CQP par la CPNE.

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification défini dans l'avenant créant le CQP, dès la délivrance du certificat par la CPNE, à la condition qu'il occupe le poste correspondant.

Article 9.5.5

En vigueur étendu

Tout CQP créé sera enregistré au RNCP après une période probatoire de 2 années.
L'enregistrement au RNCP vise à élargir la communication et l'attractivité des certificats de la branche professionnelle auprès d'un large public ainsi qu'à permettre une prise en charge plus importante des actions de formation.

Article 9.5.6

En vigueur étendu

Les CQP peuvent être délivrés par la CPNE :
- à des salariés dans un des métiers visés dans le champ d'application de la présente, et ce quel que soit le dispositif d'accès (contrat et période de professionnalisation, plan de formation, DIF, etc.) ;
- à toute personne salariée ou non ayant défini un projet professionnel au sein de la branche professionnelle (convention de reclassement personnalisée, contrat de transition professionnelle, congé individuel de formation, congé de reclassement, congé de mobilité, congé pour création ou reprise d'entreprise, etc.).

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Article
En vigueur étendu

Modalités d'accès

Article 9.5.7
En vigueur étendu

Les différents CQP de la branche sont accessibles par toutes les voies prévues par la formation professionnelle continue (DIF, CIF, plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, etc.).

Les signataires s'entendent sur un développement à l'échelon national des CQP grâce à une habilitation, par la CPNE, d'un réseau d'organismes de formation.

Cette dernière statue en fonction de éléments fournis par l'association des fédérations en fruits et légumes, épicerie et crèmerie (AFFLEC) et l'organisation professionnelle concernée par le CQP.

L'habilitation fait alors l'objet d'une convention conclue entre l'organisme de formation, l'AFFLEC et l'organisation professionnelle concernée par le CQP.

La CPNE peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :
- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modifications dans la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

Article 9.5.8
En vigueur étendu

Les CQP sont accessibles par la VAE pour les salariés de la branche professionnelle. Ils doivent avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé.

Les signataires s'accordent sur la mise en place du dispositif d'accès à un CQP de la branche professionnelle par la VAE comprenant :

- un stage « démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNE ;
- un accompagnement de 24 heures réalisé par l'organisme habilité par la CPNE à cet effet ;
- un appui formatif d'une durée maximale de 150 heures dispensé par des organismes habilités par la CPNE.
Il peut être mis en œuvre, durant l'accompagnement, si la nécessité est avérée, et être renouvelé dans les mêmes conditions, en cas de validation par la commission de certification d'une partie des domaines de compétences du CQP visé ;
- une certification dont la durée est fixée par l'avenant créant chaque CQP.

Article
En vigueur étendu

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

Modalités d'attribution

Article 9.5.9
En vigueur étendu

Dans tous les cas, le CQP est délivré par la CPNE, suite :
- aux propositions de la commission de certification ;
- à l'étude du dossier du candidat.
La commission de certification émet un avis à la CPNE sur l'attribution du CQP à partir des points suivants :
- les éléments apportés dans le dossier du candidat (notamment : évaluations et avis du tuteur, éléments de preuves apportées dans le dossier dans le cadre de la VAE) permettent de traduire l'acquisition et la maîtrise par le candidat de l'ensemble des compétences relatives au CQP visé ;
- les éléments complémentaires apportés par le candidat lors des épreuves de certification témoignent de la maîtrise de l'ensemble des compétences relatives au CQP visé.

La décision de la CPNE est communiquée au candidat par l'AFFLEC.

Article 9.5.10
En vigueur étendu

Dans les 6 mois qui suivent décision de la CPNE refusant l'attribution du certificat, le candidat peut saisir la CPNE.

La CPNE reste souveraine dans sa décision.

Elle pourra confirmer sa position initiale ou proposer au candidat qu'il se représente à une commission de certification dont la date lui sera communiquée.

Les signataires conviennent par ailleurs que le CQP reconnaissant un ensemble de compétences rattachées à un métier, ces dernières ne peuvent être dissociées les unes des autres, le candidat doit repasser toutes les épreuves.

Compte tenu de la spécificité de la démarche VAE, les candidats s'étant présentés aux épreuves de certification et n'ayant pas obtenu le CQP ont 5 ans maximum pour se représenter devant une commission de certification. Au terme de ce délai, les éléments de leur dossier (preuves, avis de la commission de certification, etc.) ne pourront être pris en compte pour une nouvelle instruction du dossier.

Section 6 : Entretien professionnel et le passeport formation

Article 9.6.1
En vigueur étendu

Les signataires de la présente s'entendent sur l'importance de poursuivre et de renforcer la politique de formation et de développement des compétences conduite par la branche professionnelle en faveur de la professionnalisation des entreprises, des salariés et de la sécurisation des parcours, ainsi

que de la création et de la reprise d'entreprises commerciales.

Ils considèrent comme essentiel d'encourager, de promouvoir et de responsabiliser les salariés dans leur évolution professionnelle.

Ils conviennent de définir les conditions de réalisation des entretiens professionnels qui se différencient des entretiens annuels et/ou d'évaluation en place dans les entreprises :

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient au moins tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise conformément aux dispositions visées par le présent avenant.

Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes en contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, mais l'employeur s'il en mesure la nécessité peut le proposer.

Les axes dans lesquels devra s'inscrire cet entretien professionnel sont les suivants :

Pour l'entreprise :
- recenser les besoins individuels de formation ;
- favoriser la motivation, l'implication et la responsabilisation des salariés ;
- accompagner les évolutions professionnelles ;
- proposer des outils tels que le bilan de compétences, la VAE, une formation, afin d'anticiper les besoins.

Pour le salarié :
- exprimer ses souhaits de formation et d'évolution ;
- permettre au salarié de se positionner par rapport aux compétences nécessaires à son poste de travail.

Les entretiens professionnels nécessitent une organisation et une préparation. Ils se déroulent sur le temps de travail.

Les signataires insistent sur le fait que c'est l'entreprise qui en définit librement l'organisation dans le respect d'équité de temps imparti pour chacun des salariés.

Ils conviennent que le passeport formation pourra servir de document de suivi de ces entretiens si le salarié le souhaite et le propose.

Article 9.6.2
En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les signataires préconisent à chaque salarié d'établir, à sa seule initiative, son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation recense notamment :
- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

A l'issue des négociations nationales interprofessionnelles engagées sur le sujet et leur éventuelle traduction par le législateur, la CPNE examinera la nécessité de proposer une trame de passeport formation.

Section 7 : Tutorat et maîtres d'apprentissage

Article 9.7.1
En vigueur étendu

Les signataires à la présente reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation ou dans le cadre de l'apprentissage sous la terminologie de maître d'apprentissage.

Ce développement est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment et surtout techniques.

Le développement des missions des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences menée par la branche professionnelle.

Les signataires s'entendent sur l'importance de poursuivre et renforcer la campagne nationale de formation de tuteurs appuyée sur les opérateurs de la branche professionnelle.

Pour faciliter le développement du tutorat et des maîtres d'apprentissage et veiller à leur intérêt, tant pour le ou les salariés chargés de cette mission, que pour le salarié tutoré ou accompagné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation ou d'apprentissage visé.

Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés titulaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Quand l'employeur assure lui-même le tutorat, le nombre de « tutorés » ne pourra être supérieur à 2 salariés.

L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié « tuteur » devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Dernière modification du texte le 01 janvier 2012 - Document généré le 14 août 2012 - Copyright (C) 2007-2008 Legifrance

La fonction tutorale a pour objet :
- d'accompagner le « tutoré » dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le « tutoré » qui participe à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le « tutoré », par la mise en œuvre d'une action de formation interne ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par lui dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, les signataires de la présente rendent obligatoires la désignation et la formation d'un tuteur.

Cette « formation tuteur » est organisée et dispensée par un organisme habilité à cet effet par la CPNE.

La prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale est déterminée annuellement par la CPNE.

Pour développer l'apprentissage des jeunes dans les entreprises, les signataires de la présente s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle des maîtres d'apprentissage et demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la réglementation en vigueur.

Section 8 : Contributions financières des entreprises

Article 9.8.1
En vigueur étendu

Pour la collecte des contributions définies à l'article 9.8.2 ci-après, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur de l'alimentation de détail, l'OPCAD (agréé par arrêté ministériel du 22 mars 1995), dans le cadre de son association déléguée DISTRIFAF (11, rue de Rome, 75008 Paris).

Article 9.8.2
En vigueur étendu

Les entreprises doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale dans les conditions déterminées par la loi et les textes réglementaires pris en son application.

Cette contribution est d'un montant minimal de 80 € HT.

Les entreprises occupant au moins 10 salariés sont tenues de verser, à l'OPCA compétent désigné à l'article 9.8.1, 90 % de la contribution due au titre du « plan de formation ».

Article 9.8.3
En vigueur étendu

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et de leur faciliter l'acquisition des connaissances nécessaires pour obtenir une qualification, une partie de la contribution due au titre de 0,50 % par les entreprises occupant au moins 20 salariés et de 0,15 % par les entreprises occupant moins de 20 salariés est destinée au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation, sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

L'OPCA désigné à l'article 9.8.1 est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNE et du suivi de l'exécution de cette décision.