

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Commerces de gros	23-6-70	15-6-72	29-8-72	27-9-84	4-2-85	16-2-85	3044	573

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel

REMARQUE : l'activité de commercialisation auprès de revendeurs intermédiaires relève de la présente CC, et non celle qui consiste à vendre des produits directement auprès de l'utilisateur final ♦ *Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 01-44.982*.

1° En référence à la nomenclature INSEE de 1973 ♦ *Avenant du 14-5-97 étendu par arrêté du 20-7-2000, JO 26-8-2000*.

Entreprises de commerces de gros répertoriées sous les codes APE suivants de la nomenclature INSEE de 1973 :

- 5703 : Commerce de gros et importation de fruits, légumes et fleurs (sauf houblon, légumes secs, pommes de terre, expédition et exportation de fruits et légumes frais) ;
- 5705 : Beurres, œufs, fromages (sauf ramassage ou expédition, volailles, gibiers et miel) ;
- 5706 : Produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux ;
- 5801 : Pièces détachées et accessoires pour automobiles ;
- 5802 : Cycles, motocycles et pneumatiques (sauf automobiles) ;
- 5804 : Matériel électrique et électronique ;
- 5806 : Maroquinerie (sauf habillement et chaussures) ;
- 5808 : Distribution de produits de parfumerie, hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;
- 5809 : Articles d'hygiène et ménagers en plastique, peintures, vernis, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements, droguerie ;
- 5810 : Importation/exportation céramique, verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture ;
- 5811 : Papeterie et articles de bureau, commerce et diffusion de carte postale, produits divers en matières plastiques, approvisionnement des bureaux de tabac (objets pour fumeurs) ;
- 5812 : Commerces de gros divers ;
- 5906 : Matières plastiques et demi-produits plastiques ;
- 5908 : Appareils sanitaires, de chauffage, de canalisation (sauf matériaux de construction et verres à vitres), matériaux de construction plastiques ;
- 5910 : Équipements et fournitures pour l'industrie ;
- Commerce, distribution physique de produits surgelés, congelés et glaces (commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés).
- Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant – selon les cas – maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires : code NAF 52-6 H de la nomenclature INSEE de 1993 [activité ajoutée ♦ *Avenant du 14-5-97 étendu*].

2° En référence à la nomenclature INSEE de 1993 ♦ *Accord du 15-2-96 non étendu applicable à compter de son extension*.

Entreprises de commerces de gros répertoriées sous les codes NAF suivants de la nomenclature INSEE de 1993 :

- 51-2 C : Commerce de gros de fleurs et plantes ;
- 51-3 A : Commerces de gros et importation de fruits et légumes (sauf pommes de terre, expédition et exportation de fruits et légumes frais et préparation de légumes frais prêts à l'emploi) ;
- 51-3 E : Commerce de gros de produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux (v. remarque ci-après) ;

REMARQUE : à noter cependant que le commerce de gros des agneaux de lait et des chevreaux relève du code 51-3 C et non du code 51-3 E.

- 51-3 G : Commerce de gros de produits laitiers et œufs (sauf activité principale de ramassage ou expéditions) ;
- 51-3 V et 52-1 A : Commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés de produits surgelés, congelés et de crèmes glacées ;
- 50-3 A : Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile ;
- 50-4 Z : Commerce de gros du cycle et du motocycle, de leurs équipements et pièces y compris les pneumatiques et équipements des cyclistes et motocyclistes ;
- 51-4 F et 51-6 J : Commerces de gros de matériel électrique et électronique, appareils électroménagers et électroniques domestiques ;
- 51-4 H : Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verreries d'éclairage (v. remarque ci-après), à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie ;

REMARQUE : à noter cependant que le commerce de gros des verreries d'éclairage relève du code 51-5 N et non du code 51-4 H.

- 51-4 L : Commerces de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;
- 51-4 Q et 51-6 G : Commerces de gros de papeterie, d'articles et de matériel de bureau et de bureautique ;
- 51-4 S : Commerce de gros d'approvisionnement des bureaux de tabac (produits du monopole SEITA, objets spécifiquement pour fumeurs et autres articles divers), commerce de gros de la maroquinerie (sauf habillement et chaussures), commerce et diffusion de la carte postale ;
- 51-4 J et 51-5 F : Commerce de gros et de détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison (sauf droguerie et produits d'entretien), commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitres et, de façon plus large, tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie ;
- 51-5 F et 51-5 J : Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de climatisation et de canalisation (sauf matériaux de construction et de verre à vitres) ;

— 51-5 L, 51-5 F et 51-6 K : Commerce de gros des produits et demi-produits en matière plastique (matières plastiques et demi-produits plastiques, matériaux de construction plastiques, articles techniques en matières plastiques) ;

— 51-6 K et 51-6 L : Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

3° VRP ♦ *Avenant III* : dispositions de la CCN applicables aux VRP ne bénéficiant pas du statut professionnel prévu par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail. Pour les autres VRP : application des articles 6 à 32 de la CCN.

♦ *Art. 1* modifié en dernier lieu par avenant du 14-5-97 étendu par arrêté du 20-7-2000, JO 26-8-2000 et par avenant du 15-2-96 non étendu, applicable à compter de son extension modifiée par avenant n° 1 du 26-11-96 non étendu

♦ *Avenant III*

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national métropolitain et DOM [DOM ajoutés ♦ *Avenant n° 1* du 26-11-96 non étendu, applicable à son extension)].

♦ *Art. 1* modifié en dernier lieu par avenant du 14-5-97 étendu par arrêté du 20-7-2000, JO 26-8-2000 et par avenant du 15-2-96 non étendu, applicable à compter de son extension modifiée par avenant n° 1 du 26-11-96 non étendu

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ A l'expiration de la période d'essai, les ingénieurs ou cadres dont l'engagement est devenu définitif reçoivent sous 8 jours une lettre d'engagement précisant les mentions obligatoires prévues par la CC. Absence de disposition concernant la nécessité d'un écrit pour les autres catégories de personnel.

♦ *Avenant n° 1, art. 2*

4 Période d'essai

1° Durée et renouvellement

a) Dispositions générales

Catégorie	Secteur produits surgelés, congelés et glaces			Autres secteurs
	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale	
Ouvriers et employés	2 mois	2 mois	4 mois	2 mois
TAM	3 mois	3 mois	6 mois	3 mois
Cadres	4 mois	4 mois	8 mois	4 mois

b) Dispositions particulières applicables au personnel de livraison et de vente des secteurs du commerce de gros des fruits et légumes, produits laitiers, œufs, volaille et gibier et des produits surgelés et glaces

Personnel concerné	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
Personnel de vente (1)	2 mois	1 mois	3 mois
Personnel de livraison (2)	2 mois	—	—

(1) Ayant des relations permanentes avec la clientèle.
(2) Exclusivement chargé de la conduite d'un véhicule et de la livraison.

Jeunes sous contrat de qualification en vue de la préparation du CQP de « Technico-commercial en thermique du bâtiment » : pas de période d'essai s'il leur est proposé un contrat de travail à l'issue de la formation.

2° Délai de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

♦ *Art. 33* modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ♦ *Avenant IV, art. 2* modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ♦ *Avenant V particulier « Produits surgelés-congelés-glaces », art. 6* modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ♦ *Accord du 27-10-2003* étendu par arrêté du 10-5-2004, JO 19-5-2004

5 Préavis

1° Durée

Catégorie	Ancienneté	Licenciement	Démission	Mise à la retraite
Ouvriers et employés	< 2 ans	1 mois (2 mois en cas de licenciement économique suite à un ralentissement d'activité)	1 mois	3 mois
	≥ 2 ans	2 mois	1 mois	3 mois
TAM et assimilés	—	2 mois	2 mois	3 mois
Cadres et ingénieurs	—	3 mois	3 mois	6 mois

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis : en cas de licenciement, 2 heures payées par jour dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis. En cas de démission, heures pour recherche d'emploi accordées selon les usages.

3° Dispense de préavis :

— licenciement dû à un ralentissement d'activité : dispense de la totalité du préavis si le salarié a retrouvé un emploi ;

— autres motifs de licenciement : dispense de la 2° moitié du préavis pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi après délai de prévenance de 2 jours ouvrables pour un préavis de 1 mois ; 8 jours pour un préavis de 2 mois ; 15 jours pour les cadres.

♦ *Art. 35, 38 et 41* ♦ *Avenant I, art. 5* ♦ *Avenant II, secteur alimentaire, art. 5* ♦ *Avenant II, secteur non alimentaire, art. 5*

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

6 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 1 an d'ancienneté.

Catégorie	Ancienneté	Indemnité
Dispositions générales	1 à 10 ans	1/5 mois par année (1)
	≥ 10 ans	1/5 mois par année + 2/15 par année au-delà de 10 ans (1)
TAM	1 à 10 ans	2/10 mois par année (1)
	≥ 10 ans	2/10 mois par année + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans (1)
TAM âgés de 55 ans révolus et licenciés pour motif économique	≥ 15 ans	– tranche de 0 à 9 ans : 2/10 mois par année (2)
		– tranche à partir de 10 ans : 3/10 mois par année (2) Maximum : 6 mois + Majoration de l'indemnité de 20 %
Cadres	2 à 5 ans (3)	2/10 mois par année (1)
	> 5 ans	– tranche de 0 à 9 ans : 3/10 mois par année (1)
		– tranche de 10 à 19 ans : 4/10 mois par année (1)
		– tranche à partir de 20 ans : 5/10 mois par année (1) Maximum : 12 mois
50 à 55 ans	≥ 15 ans (4)	Majoration de l'indemnité de 15 %
55 ans et +	≥ 15 ans (4)	Majoration de l'indemnité de 20 %

(1) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 ou 3 derniers mois (avec, dans ce dernier cas, prise en compte au prorata temporis des primes ou gratifications annuelles ou exceptionnelles).
(2) Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.
(3) De 1 à 2 ans, application des dispositions générales de la CC.
(4) Ancienneté comme cadre.

◆ Art. 37 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ◆ Avenant I, art. 4 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ◆ Avenant II, secteur alimentaire, art. 4 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ◆ Avenant II, secteur non alimentaire, art. 4 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

7 Indemnité de départ à la retraite ■ Indemnité due en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite dans les conditions légales.

1° Montant

Catégorie	Ancienneté	Indemnité (1)
Dispositions générales	≥ 2 ans	1/10 mois par année (2)
TAM	2 à 15 ans	2/20 mois par année (2)
		> 15 ans
Secteur non alimentaire	2 à 4 ans	1/20 mois par année (2)
	≥ 5 ans	2/20 mois par année (2)
	> 15 ans	2/20 mois par année (2) + 1/20 mois par année après 10 ans
Cadres	2 à 9 ans	2/20 mois par année (2)
	10 à 19 ans	3/20 mois par année (2)
	≥ 20 ans	4/20 mois par année (2)

(1) Indemnité égale au minimum à l'indemnité légale de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
(2) A compter de la première.

Maximum de l'indemnité : 3 mois pour les ouvriers et employés et 6 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

2° Base de calcul : salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

◆ Art. 41 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ◆ Avenant I, art. 5
◆ Avenant II, secteur alimentaire, art. 5 ◆ Avenant II, secteur non alimentaire, art. 5

Section 4 Congés et jours fériés

8 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	2 jours
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Communion solennelle	enfant	1 jour
Décès	conjoint, partenaire d'un PACS ou concubino notoire, enfant	3 jours
	père, mère, beau-parent	2 jours
	frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-parent	1 jour
Déménagement	–	1 jour

◆ Art. 52 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

9 Congé de préparation à la retraite ■ Pour les salariés remplissant les conditions pour faire liquider leur retraite, attribution, sur leur demande et sur justificatif, d'une demi-journée d'absence rémunérée pour effectuer les démarches administratives nécessaires pour faire valoir leurs droits à la retraite auprès du service public compétent.

REMARQUE : ce congé est applicable dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action.

◆ Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu par arrêté du 29-6-2015, JO 3-7-2015, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-7-2015 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension)

10 Jours fériés ■ Chômage : tous les jours fériés légaux sont chômés et payés.

Travail habituel : majoration de salaire de 10 % du taux horaire, 15 % dans le secteur des surgelés.

Travail exceptionnel : majoration de salaire de 100 % ou repos compensateur d'une journée.

◆ Art. 45 ◆ Avenant V particulier « Produits surgelés-congélés-glaces » ◆ Avenant particulier « Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries »

11 Compte épargne temps (CET) ■

Bénéficiaires	Salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue.
Alimentation du CET	Alimentation du CET par : – le report de la 5 ^e semaine ; – le report du congé principal dans la limite de 10 jours ouvrables par an (1) ; – le repos compensateur des heures supplémentaires ; – tout ou partie de l'intéressement ; – les primes conventionnelles ; – le report d'une partie des jours RTT ; – le report de la moitié des jours RTT acquis dans le cadre d'un forfait annuel.
Utilisation du CET	Utilisation du CET pour financer tout ou partie des congés suivants : congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé sans solde, congé pour convenance personnelle. Utilisation pour un congé d'une durée minimale de 2 mois. Utilisation avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à 2 mois minimum. Utilisation du CET comme congé de fin de carrière (2) : abondement de l'employeur [au minimum égal à 10 % du CET (3)].
Valorisation des éléments affectés au CET	Conversion des éléments affectés au compte en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Indemnisation du congé sur la base du salaire perçu au moment du départ.
Renonciation au CET	Renonciation possible moyennant un délai de prévenance de 6 mois.
Transfert du CET	Transfert de l'ancien au nouvel employeur possible par accord écrit des 3 parties.
(1) Disposition exclue de l'extension Arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013. (2) Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu, applicable pour 3 ans à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension, dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action. (3) NDLR : le minimum de 10 % n'est pas expressément prévu par l'accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 mais celui-ci précise qu'il reprend les dispositions relatives à l'abondement du CET prévues par l'ancien accord « Seniors » du 10-11-2009 (qui a cessé de s'appliquer le 31-12-2012) qui prévoyait ce minimum de 10 %.	

♦ Art. 44-3 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ♦ Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu par arrêté du 29-6-2015, JO 3-7-2015, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-7-2015 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension)

Section 5 Durée du travail

12 Dispositions générales et références ■ Les dispositions relatives à la durée du travail résultent :

- de la CCN ;
- de l'avenant du 5-7-93 étendu par arrêté du 16-12-93, JO 1-1-94 ;
- de l'accord du 30-9-2002 étendu par arrêté du 11-6-2003, JO 20-6-2003 relatif au travail de nuit ;
- de l'accord du 17-4-2013 non étendu relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année.

13 Durée conventionnelle

1° Durée maximale quotidienne : 12 heures en cas de circonstances imprévisibles et ponctuelles. Cet allongement doit être exceptionnel et est limité à 10 fois par an.

2° Répartition du temps de travail : la durée du travail peut, sur certaines ou sur chaque semaine, être répartie également ou inégalement sur 4 à 5,5 jours, voire 6 jours en cas de

modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 fois par an.

♦ Art. 44-1 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

14 Repos

1° Repos quotidien : le repos quotidien peut, à titre exceptionnel, être réduit à 9 heures consécutives en cas de surcroît d'activité dans la limite de 10 fois par an. En contrepartie, les heures comprises entre 9 et 11 heures ouvrent droit à un repos équivalent.

2° Repos hebdomadaire

a) Secteur non alimentaire : 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Exceptionnellement, 48 heures non consécutives incluant le dimanche :

- pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage ;
- à l'occasion des inventaires dans la limite de 2 par an.

b) Secteur alimentaire : 1 jour et demi (soit 36 heures consécutives) + 1/2 journée dans la semaine ou 1 jour toutes les 2 semaines.

♦ Art. 44-4 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

15 Aménagement du temps de travail

1° Dispositifs résultant de l'article 44-3 de la CCN

a) Attribution de jours de repos : possibilité d'organiser la RTT, en tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit par application directe de l'accord du 14-12-2001 selon les modalités suivantes : les journées de repos doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence (soit 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la RTT) et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle ; les jours de repos peuvent être pris isolément ou regroupés, pour moitié au choix de l'employeur et pour moitié au choix du salarié.

b) Modulation

Durée annuelle	1 600 heures.
Horaire moyen	35 heures par semaine en moyenne sur l'année.
Période de modulation	12 mois consécutifs maximum, appréciés sur l'année civile, la période de référence des congés payés ou toute autre période définie dans l'entreprise.
Bénéficiaires	Salariés sous CDI, CDD et intérimaires.
Amplitudes	— de 0 heure à 44 heures par semaine, dans la limite de 12 semaines par an (48 heures par semaines dans la limite de 16 semaines dans le secteur alimentaire), ou 42 heures (44 heures dans le secteur alimentaire) sur 12 semaines consécutives ; — possibilité de répartir l'horaire de travail sur 6 jours pendant les périodes hautes dans la limite de 16 fois par an.
Délais de prévenance	Programmation annuelle : 1 mois avant son entrée en vigueur. Modification du calendrier : — dans le cadre d'une semaine non travaillée : 15 jours ; — dans le secteur alimentaire [dispositions exclues de l'extension ♦ <u>Arr. 31-7-2002, JO 10-8-2002</u>] : 48 heures lorsque les modifications d'horaires sont justifiées par des baisses non prévisibles ou d'accroissement exceptionnel de travail. La réduction du délai de prévenance ouvre droit à une contrepartie en repos, en rémunération ou toute autre forme définie par l'entreprise.
Heures supplémentaires	Voir n° 17.
Rémunération	Lissage et régularisation sur la base du temps de travail réel en cas de départ en cours de période.

c) Travail par cycle : dans le secteur alimentaire, la durée du travail peut être organisée par cycle sur une période de 12 semaines maximum.

2° Dispositif unique d'aménagement du temps de travail sur l'année résultant de l'accord du 17-4-2013 non étendu

Mise en œuvre	Par application directe de l'accord de branche, après avis du CE ou des DP ou, en leur absence, après information des salariés concernés et de l'inspecteur du travail.
Durée annuelle	1 600 heures.
Horaire moyen	35 heures par semaine en moyenne sur l'année.
Période de modulation	12 mois consécutifs, appréciés soit du 1 ^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile, soit sur toute autre période définie après avis du CE ou, à défaut, des DP (1).
Bénéficiaires	Salariés sous CDI, CDD et contrat de travail temporaire.
Amplitudes	Limite haute : – secteur alimentaire : 48 heures par semaine dans la limite de 16 semaines pouvant être programmées par périodes ne dépassant pas 2 semaines consécutives ; 44 heures sur 12 semaines consécutives ; – secteur non alimentaire : 44 heures par semaine ; 42 heures sur 12 semaines consécutives. Limite basse : 0 heure.
Durée minimale journalière	4 heures consécutives.
Délais de prévenance	Programmation indicative : 30 jours calendaires avant le début de la période de référence. Modification de la programmation indicative : – dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée : 15 jours ; – dans les autres cas : 7 jours ouvrés. Délai pouvant être réduit à 48 heures en raison de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, d'une situation exceptionnelle nécessitant d'assurer la sécurité des biens et des personnes, d'un cas de force majeure, de la forte réactivité qu'impose la périssabilité des produits, de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, du rôle prédominant de facteurs subjectifs dans les choix de produits et des comportements, de l'impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande et de la forte substituabilité des produits.
Heures supplémentaires	Voir n° 17.
Rémunération	Rémunération lissée (maintenue si le temps de travail constaté est < à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie). Indemnisation des périodes non travaillées (2), indemnités de licenciement, de départ à la retraite et de congés payés calculés sur la base de la rémunération lissée. Rupture du contrat de travail : si le temps de travail constaté est < à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, rémunération régularisée sur la base du temps de travail réel, sauf si la rupture est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié (la rémunération lissée est alors maintenue au salarié).

(1) A titre transitoire, lors de la 1^{re} mise en place du dispositif dans l'entreprise, la période de référence est équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de 12 mois retenue par l'entreprise.
(2) Périodes d'absence indemnisées prises en compte pour le calcul et la détermination des éventuelles heures supplémentaires en fin de période de référence.

♦ Art. 44-3 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ♦ Accord du 17-4-2013 non étendu

19 Travail de nuit (21 h - 6 h) ■

Justifications du recours	Possibilité de recourir au travail de nuit pour préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce et assurer la poursuite de l'activité économique justifiées notamment pour certains emplois (chauffeurs-livreurs, préparateurs, réceptionnaires, gestionnaires de commandes informatiques de nuit...).
Contreparties	
Repos compensateur	Pour les travailleurs de nuit, repos compensateur égal à 1 jour pour ≥ 270 h de travail effectif sur 12 mois ; 2 jours pour ≥ 540 h ; 3 jours pour ≥ 940 h ; 4 jours pour ≥ 1 180 h.

16 Travail à temps partiel ■

1° Période minimale de travail continue et interruption journalière : en cas de mission devant être exécutée à la fois le matin et en fin de journée, la durée minimale quotidienne de travail est fixée à 3 heures consécutives (sauf accord exprès du salarié ; disposition exclue de l'extension ♦ Arrêté du 31-7-2002, JO 10-8-2002). En contrepartie, le salarié bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut. Pour les autres emplois à temps partiel, la journée de travail ne comporte qu'une seule interruption ne pouvant excéder 4 heures. Si l'interruption excède 2 heures, le salarié bénéficie d'une majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

2° Heures complémentaires : limitées au 1/3 de la durée prévue au contrat.

♦ Art. 44-6 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

17 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel :

— secteur alimentaire : 180 heures avec possibilité, en cas d'événements imprévisibles non liés au fonctionnement habituel de l'entreprise, de dépasser de 10 % le contingent sous réserve de respecter les durées maximales de travail. Contingent légal en cas de modulation ;

— secteur non alimentaire : contingent légal (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Paiement : possibilité de remplacer, en tout ou partie, le paiement par un repos équivalent à prendre, par journée entière ou demi-journée, dans un délai de 4 mois suivant l'ouverture du droit. Les dates de repos sont demandées par le salarié moyennant un préavis de 4 semaines pendant les périodes de faible activité. Ces dates ne peuvent être accolées aux congés payés ou à un jour de récupération, ni être comprises dans la période du 1^{er} juillet au 31 août, sauf accord de l'employeur. En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans les 6 mois, l'employeur doit demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai d'un an suivant l'ouverture du droit. Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai, il peut le verser sur un compte épargne temps.

♦ Art. 44-2 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

18 Travail du dimanche ■ Travail habituel : majoration de salaire de 10 % du taux horaire, 15 % dans le secteur des surgelés.

Travail exceptionnel (3 dimanches par an au maximum) : majoration de salaire de 100 % (cumul possible avec les heures supplémentaires) + repos compensateur d'une journée.

♦ Art. 46 ♦ Avenant V particulier « Produits surgelés-congélés-glaces »

Majorations	Travail habituel ou par équipe : pour tous les salariés, 10 % du taux horaire du salaire réel pour chaque heure travaillée. Travail exceptionnel : pour les salariés n'ayant pas le statut de travailleurs de nuit, 25 % du taux horaire du salaire réel pour chaque heure travaillée.
Indemnité casse-croûte	Pour tous les salariés, indemnité égale à 1,5 MG (1) après au moins 4 heures de travail de nuit.
Durées maximales	
Quotidienne	10 h au maximum si le salarié n'effectue pas la totalité de son travail sur la plage horaire de nuit.
Hebdomadaire	Pour les secteurs alimentaires, 42 h sur 10 semaines consécutives notamment en raison des risques de perte de denrées, en période de haute activité ou afin de respecter les délais de livraison.
Protection de la maternité	En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 an à compter de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent d'une heure de repos par poste durant les heures de travail, s'ajoutant aux temps de pause.

(1) Pour le montant du minimum garanti, voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

◆ Accord du 30-9-2002 étendu par arrêté du 11-6-2003, JO 20-6-2003

20 Travail au froid dans le secteur des produits surgelés, congelés, glaces ■ En cas de travail en chambre froide à une température inférieure à - 18 C, chaque salarié doit, toutes les 2 heures, passer au moins 10 minutes en atmosphère positive.

◆ Avenant V particulier « Produits surgelés-congelés-glaces »

21 Cadres et salariés itinérants non cadres ■ Deux types de forfaits :

— forfait annuel en heures pour les salariés itinérants non cadres, établi sur la base de 1 750 heures pour les secteurs alimentaires et sur la base de 1 730 heures pour les secteurs non alimentaires ;

— forfait annuel en jours (214 jours) pour les cadres dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission

générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auxquels ils sont affectés ; les repos sont pris isolément ou regroupés pour moitié sur proposition du salarié pour l'autre moitié restante à l'initiative du chef d'entreprise.

REMARQUE : la Cour de cassation a jugé que les dispositions de l'accord du 14-12-2001 (désormais reprises à l'article 44-3 de la CCN) qui, s'agissant de la charge et de l'amplitude de travail du salarié sous forfait annuel en jours, se limitent à prévoir un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé, et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Les conventions de forfait annuel en jours conclues sur le seul fondement des dispositions conventionnelles de branche sont donc privées d'effet (© Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.540, n° 1927 FS-P + B).

◆ Art. 44-3 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013 ◆ Avenant I, art. 3 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

22 Maladie, accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois consécutifs après un délai de carence de 7 jours excepté :

— en cas d'AT ou de MP (à l'exclusion des accidents de trajet) ainsi qu'en cas d'hospitalisation ;

— pour les cadres, après 3 ans d'ancienneté ou 2 ans en tant que cadre.

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire – IJSS et RP	
		AT et MP	Maladie
Ouvriers et employés	≥ 1 an Par période supplémentaire de 5 ans après 1 an	En % du brut et en jours : 40 jours à 90 % + 40 jours à 2/3 + 10 jours à 90 % et 10 jours à 2/3 Maximum : 90 jours à 90 % + 90 jours à 2/3	En % du brut et en jours : 30 jours à 90 % + 30 jours à 2/3 + 10 jours à 90 % et 10 jours à 2/3 Maximum : 90 jours à 90 % + 90 jours à 2/3
AM, techniciens et assimilés	1 à 3 ans 3 et 4 ans inclus 5 à 9 ans inclus 10 à 19 ans inclus ≥ 20 ans	40 jours à 90 % + 40 jours à 2/3 2,5 mois à 100 % 3 mois à 100 % 4 mois à 100 % 6 mois à 100 %	30 jours à 90 % + 30 jours à 2/3 2 mois à 100 % 2,5 mois à 100 % 3 mois à 100 % 4 mois à 100 % (1)
Cadres	1 à 3 ans (ou 2 ans comme cadre) 3 et 4 ans inclus (ou après 2 ans comme cadre) 5 à 9 ans inclus ≥ 10 ans	4 mois à 100 % 4 mois à 100 % 5 mois à 100 % 7 mois à 100 %	30 jours à 90 % + 30 jours à 2/3 3 mois à 100 % 4 mois à 100 % 5 mois à 100 % (1)

(1) Dispositions conventionnelles à comparer avec les dispositions légales qui peuvent s'avérer plus favorables après une certaine ancienneté (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Maximum : salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant 3 mois pour une ancienneté entre 1 et 3 ans et 6 mois après 3 ans d'ancienneté (garantie appréciée sur 12 mois consécutifs et sous réserve qu'aucune incapacité n'empêche le retour du salarié).

Ensuite, licenciement possible au-delà du 80^e jour ou du 170^e jour d'absence après mise en demeure par lettre recommandée de reprendre le travail.

REMARQUE : la procédure conventionnelle obligeant l'employeur à mettre le salarié en demeure de reprendre le travail constitue une garantie de fond. En



cas de non-respect, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (© Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-24.051).

- ◆ Art. 48 et 53 modifiés par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
- ◆ Avenant I, art. 6 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012 étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
- ◆ Avenant II, secteur alimentaire, art. 6 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012, étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013
- ◆ Avenant II, secteur non alimentaire, art. 6 modifié par avenant n° 1 du 23-2-2012, étendu par arrêté du 11-10-2013, JO 23-10-2013

23 Maternité et paternité ■

1° Maternité

a) **Indemnisation pendant le congé de maternité** : après 1 an de présence, maintien du salaire plafonné (plafond SS) à 100 % sous déduction des IJSS.

Pour les cadres, versement d'une indemnité égale à 75 % de leur salaire pendant les 4 premières semaines du congé légal.

b) **Réduction d'horaire** : 1/4 heure matin et soir, à partir du 5^e mois de grossesse.

2° **Paternité** : période d'absence au titre du congé de paternité prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

- ◆ Art. 54 ◆ Avenant I, art. 6 ◆ Accord du 16-11-2010 étendu par arrêté du 2-12-2011, JO 9-12-2011, applicable à compter du 10-12-2011 (lendemain de la parution de son arrêté d'extension au JO)

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

24 Retraite complémentaire ■

1° **Secteur des produits congelés et surgelés** ◆ Accord du 24-6-87 non étendu

Institution : ISICA.

Cotisation minimum : taux inférieur aux taux légaux (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° **Agents de maîtrise et techniciens du secteur non alimentaire** : cotisation globale de 8 % (taux exclu de l'extension par arrêté du 15-6-72) dont 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

3° **Autres secteurs** : absence de disposition dans la convention collective.

- ◆ Avenant II, secteur non alimentaire, art. 5 ◆ Accord du 24-6-1987 non étendu

25 Régime de prévoyance ■

1° **Organismes assureurs** : au choix de l'entreprise. Toutefois, les entreprises qui le souhaitent peuvent adhérer au contrat national de référence souscrit auprès de AG2R Prévoyance, IONIS Prévoyance (groupe APRIONIS) et URRPIMMEC (groupe Malakoff Médéric).

Obligation de souscription à un régime de prévoyance dans le délai maximum de 3 mois à compter du 1-4-2011.

Pour les entreprises ayant souscrit antérieurement un contrat de prévoyance collectif obligatoire couvrant au moins l'un des risques (incapacité, invalidité/incapacité permanente, décès),

remise à niveau des garanties dans les 3 mois suivant le 1-4-2011 (délai supplémentaire jusqu'à la prochaine échéance de leur contrat si elles adhèrent au contrat national de référence).

REMARQUE : les mêmes délais s'appliquent pour les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de la CC. En cas d'adhésion tardive, une majoration des cotisations peut être exigée (non comprise dans la cotisation supplémentaire due pour la reprise des sinistres en cours visée ci-après).

2° **Bénéficiaires** : salariés non cadres.

3° **Cotisations** : taux global fixé à 0,39 % du salaire brut et réparti à hauteur de 0,234 % à la charge de l'employeur et 0,156 % à la charge du salarié.

Pour couvrir la reprise des sinistres en cours, une cotisation supplémentaire de 0,04 % est due par les entreprises adhérentes au contrat national de référence pendant une période de 36 mois suivant la date de leur adhésion (cotisation prorogée pour une durée de 2 ans à compter du 1-4-2014, soit jusqu'au 31-3-2016) .

REMARQUE : le régime de prévoyance prévoit la possibilité pour l'employeur de souscrire des garanties optionnelles [annexe 2 exclue de l'extension ◆ Arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011] et non analysée ci-après] pour un taux de cotisation global de 0,32 % pour l'option 1 et de 0,77 % pour l'option 2.

4° Prestations

a) **Salaire de référence** : rémunération soumise à cotisations SS, hors avantages en nature, au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement.

b) **Incapacité temporaire de travail** : en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 22) (à compter du 61^e jour d'arrêt continu pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire), versement d'une indemnité égale à 60 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des prestations de la SS.

c) **Invalidité ou incapacité permanente** : en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un AT ou une MP, versement d'une rente fixée comme suit (en % du salaire mensuel brut de référence).

Invalidité/incapacité permanente	Rente (1)
Invalidité 1 ^{re} catégorie	36 %
Incapacité permanente comprise entre 33 % et 66 %	Rente calculée en fonction du taux d'incapacité déterminé par la SS
Invalidité 2 ^e catégorie ou incapacité permanente ≥ 66 %	60 %
Invalidité 3 ^e catégorie ou incapacité permanente ≥ 66 % avec allocation d'une majoration pour tierce personne	60 %
<small>(1) Sous déduction des prestations versées par la SS (allocation supplémentaire pour tierce personne non comprise en cas d'invalidité de 3^e catégorie ou d'incapacité permanente ≥ 66 %).</small>	

d) **Décès ou invalidité absolue et définitive** : versement d'un capital égal à 60 % du salaire annuel brut de référence.

REMARQUE : l'accord précise qu'un contrat optionnel de rente éducation a été négocié auprès de l'OCIRP pour les entreprises qui le souhaitent.

Signalons que le contrat national de référence [annexe 1 exclue de l'extension ◆ Arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011] prévoit une garantie double effet.

- ◆ Accord du 18-1-2010 étendu par arrêté du 10-1-2011, JO 21-1-2011, applicable à compter du 1-4-2011 (1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension), modifié par avenant n° 1 du 23-1-2014 étendu par arrêté du 5-1-2015, JO 10-1-2015, applicable à compter du 1-4-2014

Section 8 Classification des emplois

26 Grille de classification ■

Niveau	Catégorie	Emplois
I	Employé	Exécution de tâches simples suivant des consignes précises.
II		Savoir-faire acquis par expérience ou formation professionnelle de base.
III		Maîtrise des procédures et prise d'initiatives permettant de s'adapter aux situations courantes de l'emploi.
IV		Mise en œuvre de techniques et méthodes et prise d'initiatives avec autonomie.

Niveau	Catégorie	Emplois
V	Technicien	Réalisation de travaux très qualifiés, organisation, relations avec d'autres services.
VI	Technicien et AM	Travaux analogues au niveau V avec une technicité de niveau supérieure.
VII	Cadre	Débutant diplômé de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle.
VIII		Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée, gère sous contrôle des activités précises dont il assure la coordination avec les autres fonctions.
IX		Engage l'entreprise dans le cadre d'une large délégation, rend compte à la Direction, est responsable de la gestion et des résultats.
X		Dirige par délégation, coordonne l'activité de responsables, assume l'application de la politique générale de l'entreprise.

♦ Accord du 5-5-1992 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92

27 Liste et classification des emplois-repères par filières ■

Niveau	Filière logistique	Filière administrative	Filière commerciale	Filière technique (1)
I	Employé de magasinage, employé de conditionnement	Agent de propreté (1), gardien, employé de nettoyage (2)	-	-
II	Cariste, préparateur, emballeur-empaqueteur, chauffeur-livreur	Employé de bureau, opératrice de saisie (2)	-	Aide technique
III	Préparateur-vendeur, réceptionnaire-vérificateur, assistant-approvisionnement, chauffeur-livreur qualifié, cariste qualifié (1), agent technique d'entretien ou de produit (2)	Employé administratif, agent de comptabilité, codificateur-chiffreur (2)	Personnel d'accueil, employé commercial (1), employé marketing (1), preneur d'ordres, assistant de vente (1), standardiste accueil (2)	Agent technique
IV	Assistant à la gestion des stocks (1), chauffeur-livreur avec action commerciale, agent technique d'entretien ou de produit (2)	Assistant administratif, agent de comptabilité qualifié, agent d'exploitation informatique (1), opérateur informatique (2), gestionnaire de fichiers (2), employé hautement qualifié (2)	Assistant commercial, vendeur, acheteur (1)	Agent technique qualifié
V	Gestionnaire de stocks (1), magasinier principal, approvisionneur (2), agent technique d'entretien ou de produit (2)	Assistant administratif qualifié (1), comptable, informaticien qualifié (1), comptable (2), pupitreux (2)	Vendeur qualifié, acheteur qualifié (1)	Technicien qualifié
VI	Agent technique d'entretien ou de produit (2)	Assistant de direction (1), informaticien hautement qualifié (1), secrétaire de direction (2), programmeur (2)	Vendeur hautement qualifié, acheteur hautement qualifié (1)	Technicien hautement qualifié, assistant technique à la vente (2)

(1) Avenant n° 1 du 14-12-2010 étendu.
(2) Emploi-repère supprimé par avenant n° 1 du 14-12-2010 étendu.

Échelons (niveaux I à VI) : pour chaque niveau, une progression des emplois est matérialisée par des échelons en fonction de critères classants complémentaires :

- 1^{er} échelon : échelon de base ;
- 2^e échelon : polyaptitude ou expérience (1 an au niveau I, 2 ans au niveau II, 3 ans au niveau III, 4 ans au niveau IV, 5 ans au niveau V, 6 ans au niveau VI, avec réduction de moitié de ces durées en fonction des diplômes) ;
- 3^e échelon : polyaptitude et expérience.

♦ Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92 modifié par avenant n° 1 du 14-12-2010 étendu par arrêté du 2-12-2011, JO 9-12-2011, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au JO

28 Classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres ■



Niveau	Catégorie	Classification
V	Technicien	Échelon 1 : technicien Échelon 2 : technicien confirmé Échelon 3 : technicien confirmé coordonnant une équipe de 5 personnes au plus
		Échelon 1 : technicien supérieur Échelon 2 : technicien supérieur confirmé Échelon 3 : technicien supérieur confirmé coordonnant une équipe de 5 personnes au plus
VI	Agent de maîtrise	Échelon 2 : agent de maîtrise coordonnant une équipe de plus de 5 personnes Échelon 3 : agent de maîtrise confirmé coordonnant une équipe de plus de 5 personnes
VII	Cadre	Cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long sans ou avec peu d'expérience Échelon 1 : échelon de base Échelon 2 : au terme de 1 an Échelon 3 : au terme de 2 ans
		Cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long sans ou avec peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle nécessite une phase d'intégration dans l'entreprise et promotions de la filière des employés, techniciens et agents de maîtrise connaissant déjà l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans
		Échelon 1 : cadres débutants (durée de présence dans l'échelon : 1 an maximum) Échelon 2 : cadres débutants, cadres débutants après la phase d'intégration à l'échelon 1 et promotions de la filière employés, techniciens et agents de maîtrise Échelon 3 : cadres débutants, cadres débutants échelons 1 ou 2 et employés, techniciens et agents de maîtrise assumant la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 personnes
VIII		Délégation limitée dans le domaine d'activité Échelon 1 : fonctions assurées à partir de directives (sur les moyens et objectifs) Échelon 2 : pouvoir de décision et mise en œuvre de solutions adaptées, formule des instructions Échelon 3 : responsable d'une unité ou d'un service autonome
IX		Large délégation dans le domaine d'activité Échelon 1 : chef d'établissement d'importance moyenne (responsable de la gestion et des résultats) ou chef d'un service d'importance équivalente Échelon 2 : chef d'établissement important (responsable de la gestion et des résultats) ou chef d'un service d'importance équivalente
X		Dirige par délégation ou participe à la direction de l'entreprise Échelon 1 : responsabilité majeure (dirigeant d'une entreprise moyenne, membre du comité de direction d'une grande entreprise) Échelon 2 : directeur général d'une entreprise de grande taille non mandataire social

(1) Nouvel échelon VII Avenant n° 2 du 2-7-2015 étendu.

♦ *Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92 modifié par avenant n° 2 du 2-7-2015 étendu par arrêté du 7-4-2016, JO 15-4-2016, applicable à compter du 24-10-2015 (lendemain du dépôt en l'absence de précision)*

29 Positionnement des CQP et prime exceptionnelle ■

1° **Positionnement dans la classification** des salariés titulaires d'un CQP.

CQP	Niveau	Éch.
Relation commerciale à distance (1)	IV	2
Vente sur site et vente itinérante (1)		
Technico-commercial en thermique du bâtiment (option ingénierie d'équipement ou option vente de matériels ou de services)	V ou VI (2)	–
Manager d'équipe sédentaire (3)	VI	2
Manager d'équipe itinérante (3)		
Responsable d'unité commerciale (3)	VII	1
(1) <i>Accord du 18-5-2010 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP.</i>		
(2) <i>Classement au niveau VI si les salariés encadrent une équipe.</i>		
(3) <i>Accord du 26-6-2014 étendu. Le salarié doit effectivement exercer l'emploi visé par le CQP.</i>		

2° **Prime exceptionnelle** égale à 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP versée lors de l'obtention des CQP suivants :

— Accord du 18-5-2010 étendu : relation commerciale à distance, vente sur site et vente itinérante ;

— Accord du 26-6-2014 étendu : manager d'équipe sédentaire, manager d'équipe itinérante et responsable d'unité commerciale.

♦ *Accord du 27-10-2003 étendu par arrêté du 10-5-2004, JO 19-5-2004* ♦ *Accord du 18-5-2010 étendu par arrêté du 18-2-2011, JO 26-2-2011* ♦ *Accord 26-6-2014 étendu par arrêté du 26-2-2015, JO 11-3-2015, applicable à compter du 29-10-2014 (lendemain du dépôt, en l'absence de précision)*

Section 9 Salaires, primes et indemnités

30 **Travail de nuit, dimanche et jours fériés** ■ Voir n°s 10, 18 et 19.

31 Déclassement ■

1° **Licenciement économique** : les déclassements en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement économique collectif qui s'accompagnent d'une réduction de salaire d'au moins 10 % ouvrent droit à une indemnité temporaire dégressive versée pendant 4 mois à l'expiration de la période pendant laquelle le salaire antérieur a été maintenu (période fixée par l'accord national sur la sécurité de l'emploi). Cette indemnité calculée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire (1^{er} mois : 80 % ; 2^e mois : 60 % ; 3^e mois : 40 % ; 4^e mois : 20 %) est moins favorable que l'indemnité temporaire dégressive prévue par l'accord national sur la sécurité de l'emploi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° **Inaptitude des salariés âgés d'au moins 55 ans** ♦ *Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu, applicable pour 3 ans à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension, dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action* : à partir de 5 ans d'ancienneté, en cas d'inaptitude et de reclassement dans un poste de qualification inférieure, garantie de rémunération (en % de la différence entre le dernier et le nouveau salaire mensuel brut de base) à hauteur de 75 % pendant 6 mois, 50 % pendant les 6 mois suivants et 25 % pendant les 6 derniers mois.

♦ *Art. 38* ♦ *Accord « Contrat de génération » du 17-12-2014 étendu par arrêté du 29-6-2015, JO 3-7-2015, applicable pour une durée de 3 ans à compter du 4-7-2015 (lendemain de la publication de son arrêté d'extension)*

32 **Remplacement temporaire dans un poste supérieur** ■ Après 1 mois de remplacement, versement d'une indemnité portant le salaire du remplaçant au salaire minimum de la catégorie du remplacé ou d'une indemnité à fixer si le salaire du remplacé est supérieur à ce minimum. Durée du remplacement limitée à 3 mois, au-delà, accès définitif au nouveau poste.

♦ *Art. 36*

33 Travail au froid dans le secteur des produits surgelés, congelés, glaces ■ Travail dans une atmosphère artificielle à une température ≤ 5 C : fourniture de vêtements de protection par l'établissement.

Rémunération minimale pour le salarié dont l'activité principale s'exerce à température négative : salaire conventionnel du salarié + 4 % du salaire conventionnel du niveau 1 échelon 1.

♦ Avenant V particulier « Produits surgelés-congelés-glaces »

34 Prime exceptionnelle pour obtention d'un CQP ■

Voir n° 29.

35 Garantie annuelle de rémunération (GAR) du secteur alimentaire ■

Mise en place depuis le 1-1-93, le montant de la GAR, après 1 an d'ancienneté, est égal à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile majorée de 2 % depuis 1994. Au 31 décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée devra être au moins égal à la GAR. Cette GAR est calculée *prorata temporis* en cas de départ de l'entreprise, d'absences non assimilées à travail effectif et de travail à temps partiel.

♦ Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92

36 Garantie d'ancienneté du secteur non alimentaire ■

1° Montant : somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée majorée de 5 % après 4 ans, 9 % après 8 ans, 13 % après 12 ans et 17 % après 16 ans.

Éléments non pris en compte pour le calcul de la garantie d'ancienneté : heures supplémentaires, majorations de salaires prévues par la CCN, primes liées aux contraintes de l'emploi exercé, sommes n'ayant pas le caractère de salaire, primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base (13^e mois par exemple).

Garantie calculée *prorata temporis* en cas de changement de niveau et/ou d'échelon, de départ en cours d'année ou d'absence non assimilée à un temps de travail par la loi.

2° Détermination de l'ancienneté : prise en compte de la présence continue au titre du contrat en cours et de la durée des contrats antérieurs - à l'exclusion de ceux rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été du fait du salarié ou encore des périodes de suspension du contrat.

♦ Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92 modifié par accord du 13-4-2006 étendu par arrêté du 11-

2° Grille des salaires minima : base 35 h/semaine. Salaires fixés annuellement à partir du niveau VII échelon 1 (comparaison au 31 décembre avec le montant total des salaires bruts perçus sur l'année).

Niveau	Éch.	1-4-2010 (1)	1-3-2011 (2)	1-1-2012 (3)	1-10-2012 (4)	1-2-2013 (5)	1-3-2015 (6)
I	1	1 349,00 €	1 368,00 €	1 400,00 €	1 427,00 €	1 432,00 €	1 460,50 €
	2	1 357,09 €	1 376,20 €	1 408,40 €	1 435,56 €	1 440,59 €	1 469,26 €
	3	1 365,24 €	1 384,47 €	1 416,85 €	1 444,18 €	1 449,24 €	1 478,08 €
II	1	1 373,43 €	1 392,77 €	1 425,35 €	1 452,84 €	1 457,93 €	1 486,95 €
	2	1 381,67 €	1 401,13 €	1 433,90 €	1 461,56 €	1 466,68 €	1 495,87 €
	3	1 389,96 €	1 409,54 €	1 442,51 €	1 470,33 €	1 475,48 €	1 504,84 €
III	1	1 398,30 €	1 417,99 €	1 451,16 €	1 479,15 €	1 484,33 €	1 513,87 €
	2	1 406,69 €	1 426,50 €	1 459,87 €	1 488,02 €	1 493,24 €	1 522,96 €
	3	1 415,13 €	1 435,06 €	1 468,63 €	1 496,95 €	1 502,20 €	1 532,09 €
IV	1	1 423,62 €	1 443,67 €	1 477,44 €	1 505,93 €	1 511,21 €	1 541,29 €
	2	1 432,16 €	1 452,33 €	1 486,30 €	1 514,97 €	1 520,28 €	1 550,53 €
	3	1 440,75 €	1 461,05 €	1 495,22 €	1 524,06 €	1 529,40 €	1 559,84 €
V	1	1 447,00 €	1 468,00 €	1 502,00 €	1 529,00 €	1 535,00 €	1 565,70 €
	2	1 501,26 €	1 523,05 €	1 558,33 €	1 586,34 €	1 592,56 €	1 624,41 €
	3	1 557,56 €	1 580,16 €	1 616,76 €	1 645,83 €	1 652,28 €	1 685,33 €
VI	1	1 615,97 €	1 639,42 €	1 677,39 €	1 707,54 €	1 714,24 €	1 748,53 €
	2	1 676,57 €	1 700,90 €	1 740,29 €	1 771,58 €	1 778,53 €	1 814,10 €
	3	1 739,44 €	1 764,68 €	1 805,55 €	1 838,01 €	1 845,22 €	1 882,13 €

12-2006, JO 22-12-2006, sans dérogation possible par accord d'entreprise

37 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ■ Rémunération minimale du titulaire en fonction de son âge et de sa qualification.

Age du titulaire	Rémunération en % du SMIC	
	< bac professionnel	≥ bac professionnel
Moins de 21 ans	65 %	90 %
De 21 ans à moins de 26 ans	80 %	100 %
26 ans et plus	100 % (1)	

(1) Ou rémunération minimale conventionnelle, si plus favorable.

♦ Accord du 16-12-94 étendu par arrêté du 11-10-95, JO 21-10-95 annulé et remplacé par accord du 11-5-2016 non étendu, applicable, en l'absence de précision, le lendemain de son dépôt (dépôt en cours), sans dérogation possible par accord d'entreprise

38 Salaires minima ■

1° Progressivité de la grille des salaires à compter du 1-1-2009 ♦ Accord du 11-12-2008 étendu par arrêté du 10-4-2009, JO 22-4-2009

Niveau/échelon	Progression
Du niveau I à IV inclus	+ 0,60 % entre chaque échelon
Du niveau V à VI inclus	+ 3,75 % entre chaque échelon
Au niveau VII	+ 5 % entre chaque échelon
Du niveau VII 3 au niveau VIII 1	+ 15,73 % entre les niveaux
Au niveau VIII	+ 10 % entre chaque échelon
Du niveau VIII 3 au niveau IX 1	+ 10 % entre les niveaux
Du niveau IX 1 au niveau IX 2	+ 10 % entre les échelons
Du niveau IX 2 au niveau X 1	+ 15 % entre les niveaux
Du niveau X 1 au niveau X 2	+ 20 % entre les échelons

Le salaire conventionnel de base se négocie au niveau I échelon 1 pour les niveaux I à IV ; au niveau V échelon 1 pour les niveaux V à VI ; au niveau VII échelon 1 pour les niveaux VII à X.



Niveau	Éch.	1-4-2010 (1)	1-3-2011 (2)	1-1-2012 (3)	1-10-2012 (4)	1-2-2013 (5)	1-3-2015 (6)
VII	1	22 500,00 €	22 815,00 €	23 340,00 €	23 667,00 €	23 904,00 €	24 382,08 €
	2	23 625,00 €	23 955,75 €	24 507,00 €	24 850,35 €	25 099,20 €	25 601,18 €
	3	24 806,25 €	25 153,54 €	25 732,35 €	26 092,87 €	26 354,16 €	26 881,24 €
VIII	1	28 708,27 €	29 110,19 €	29 780,05 €	30 197,28 €	30 499,67 €	31 109,66 €
	2	31 579,10 €	32 021,21 €	32 758,06 €	33 217,00 €	33 549,64 €	34 220,63 €
	3	34 737,01 €	35 223,33 €	36 033,86 €	36 538,70 €	36 904,60 €	37 642,69 €
IX	1	38 210,71 €	38 745,66 €	39 637,25 €	40 192,57 €	40 595,06 €	41 406,96 €
	2	42 031,78 €	42 620,23 €	43 600,97 €	44 211,83 €	44 654,57 €	45 547,66 €
X	1	48 336,54 €	49 013,26 €	50 141,12 €	50 843,61 €	51 352,75 €	52 379,81 €
	2	58 003,85 €	58 815,92 €	60 169,34 €	61 012,33 €	61 623,30 €	62 855,77 €

(1) Au 5-9-2010 pour les non-adhérents Accord du 24-3-2010 étendu par arrêté du 26-8-2010, JO 4-9-2010.
(2) Au 18-7-2011 pour les non-adhérents Accord du 8-2-2011 étendu par arrêté du 6-7-2011, JO 17-7-2011.
(3) Au 27-4-2012 pour les non-adhérents Accord du 15-12-2011 étendu par arrêté du 19-4-2012, JO 26-4-2012.
(4) Au 27-12-2012 pour les non-adhérents Accord du 6-9-2012 étendu par arrêté du 21-12-2012, JO 26-12-2012.
(5) Au 4-8-2013 pour les non-adhérents Accord du 12-2-2013 étendu par arrêté du 19-7-2013, JO 3-8-2013.
(6) Au 1-7-2015 pour les non-adhérents Accord du 3-3-2015 étendu par arrêté du 18-6-2015, JO 30-6-2015.

♦ Accord du 5-5-92 étendu par arrêté du 17-11-92, JO 26-11-92

