

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des coopératives de consommateurs salariés du 23 novembre 2018 (21e édition) - Etendue par arrêté du 21 mai 2021 JORF 12 juin 2021

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3205

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des coopératives de consommateurs salariés du 23 novembre 2018 (21e édition) - Etendue par arrêté du 21 mai 2021 JORF 12 juin 2021

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 931 du 28 avril 2025 relatif aux salaires minima au 1er mai 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000030185307

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000030185307

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 juin 2026 à 08:49

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article	•
Article 35	•
Article 35 bis	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 50	•
Article 51	•

Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4 bis	•
Article 5	•
Article 5 bis	•
Article 6	•
Article	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•

Avenant salaires en vigueur

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Avenant : Accord du 16 octobre 2014 relatif à un nouveau contrat social

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Accord du 28 janvier 2016 relatif aux forfaits jours de l'encadrement

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•

Avenant : Accord du 25 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Accord du 20 juin 2019 relatif à la prévoyance

Article 1er	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 2	•
Article	•

Avenant : Accord du 30 septembre 2022 relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel

Article 1er	•
Article	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•

Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article	•
Article 26	•
Article 27	•

Avenant : Avenant n° 0924 du 3 février 2023 relatif aux congés d'ancienneté et aux amplitudes de travail •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Avenant : Avenant n° 1 du 1er décembre 2023 à l'accord du 27 octobre 2016 relatif à la création d'un régime de retraite surcomplémentaire •

Article	•
Article préliminaire	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

Avenant : Avenant n° 1 du 27 septembre 2024 à l'accord du 20 juin 2019 relatif à la prévoyance •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des coopératives de consommateurs salariés du 23 novembre 2018 (21e édition) - Etendue par arrêté du 21 mai 2021 JORF 12 juin 2021

ART.

Cette 21e édition de la CCN du 20 avril 1956 fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'[article L. 2231-6](#) et suivants du code de travail.

ART.

20

20. I. Mutations temporaires

Pour des raisons d'ordre technique résultant de causes imprévisibles et pour éviter une mise en chômage de courte durée, la direction pourra déplacer momentanément les salariés de toutes catégories (en tenant compte toutefois du collège, c'est-à-dire s'ils sont ouvriers, employés, etc.), en les occupant à des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Le salaire effectif afférent à leur catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant tout le temps que durera cette situation momentanée.

Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il leur sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à leur nouvelle fonction.

Tout salarié qui, d'une façon constante, cumule plusieurs emplois sera classé dans la catégorie la plus élevée.

Par ailleurs, lorsque les circonstances, telles celles liées aux mesures prises pour faciliter la mobilité de l'emploi, amèneraient le salarié à demander à bénéficier d'une nouvelle embauche dans une société adhérente à la présente convention et située dans une région différente de celle dans laquelle il est employé, une priorité serait accordée par la direction de cette société à l'examen de sa demande.

20. II. Remplacements temporaires

L'employé ou l'ouvrier qui remplace temporairement un autre employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre, pendant une durée de 1 semaine en continu, à aucun des avantages accordés à l'employé ou l'ouvrier qu'il remplace. [_1\)](#)

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui devra être égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au groupe de l'emploi occupé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même employé ou ouvrier aurait, au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à 1 semaine.

20. III. Mutations

Si des mutations avec déclassement s'avèrent inévitables, les entreprises doivent assurer aux salariés qui en seraient l'objet, le maintien du salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui leur serait applicable en cas de licenciement.

Si les mesures de mutation provoquées par des opérations de restructuration ou des mesures économiques entraînent, pour les salariés, une réduction de leur rémunération d'au moins 10 %, ceux-ci percevront, à la condition qu'ils comptent 2 années d'ancienneté dans la société, à l'expiration du délai précité, une indemnité dégressive pendant les 6 mois suivants selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant 90 % ;
- pour le deuxième mois suivant 70 % ;
- pour le troisième mois suivant 50 % ;
- pour le quatrième mois suivant 30 % ;
- pour le cinquième mois suivant 20 % ;
- pour le sixième mois suivant 10 %.

(1) Le 1er alinéa de l'article 20-II du titre V est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART.

21

Sauf en cas de faute grave caractérisée et suivant la nature de l'infraction, le chauffeur frappé de suspension du permis de conduire pendant une période n'excédant pas 6 mois, sera occupé à un autre emploi.

ART.
22

ART.
17

ART.
18

Il sera versé aux salariés, à titre de prime de vacances et de fin d'année, un treizième mois calculé sur l'horaire contractuel, toutes primes et indemnités exclues, selon les usages appliqués dans chaque société coopérative.

Pour percevoir cette prime, les salariés devront être inscrits sur les registres de la société le dernier jour du mois de leur mise en distribution. Elles sont dues proportionnellement au temps de présence et après 3 mois d'ancienneté ; toutefois, en cas de départ à la retraite ou à la préretraite ou de licenciement pour motif économique en cours d'année, les primes de vacances et de fin d'année seront versées aux intéressés au prorata du temps de présence dans l'année.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul du montant de la prime de vacances et de fin d'année, telle que déterminée par le présent article [\(1\)](#) :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;*
- les jours d'absence pour maladie ou accident non couvert par la législation sur les accidents du travail dans la limite de 3 mois continus ou non. Toutefois, aucune prime n'est due, si cette absence a duré 12 mois consécutifs pendant l'année considérée ;*
- les périodes de congés payés quels qu'ils soient ;*
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle constatés par certificat médical ;*
- les autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31 ;*
- les périodes de congés payés annuels ;*
- les congés d'adoption pour le père et la mère ;*
- les périodes de repos légal des femmes en congés de maternité ;*
- les périodes de formation professionnelle continues entrant dans le cadre de l'[article L. 6313-1 du code du travail](#) et ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence légale ou conventionnelle ;*
- les périodes de formation syndicale.*

(1) Les alinéas 3 à 13 de l'article 18 du titre IV sont étendus d'une part, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la prise en compte intégrale de ces temps au titre du calcul de la rémunération et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 novembre 2018 n° 17-15.833) dont il ressort que pour le paiement d'un avantage, toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART.
19

Lorsqu'une société créera un entrepôt dans une localité excentrée par rapport au siège social, elle pourra examiner, avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles il sera accordé au personnel travaillant dans ces entrepôts une prime de transport dont les modalités seront déterminées par accord entre la direction et les représentants du personnel.

ART.

Les parties contractantes affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, du sexe, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'état de santé ou du handicap, de l'appartenance à une race, une nation ou une ethnie, des opinions politiques, des croyances religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel. [\(1\)](#)

Conformément aux dispositions des accords en vigueur, chaque recrutement doit être l'occasion de mettre en place des mesures destinées à contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les parties contractantes entendent porter une attention particulière aux recrutements internes dans le but de favoriser les parcours individuels dans l'entreprise. Ainsi en cas de vacance de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

(1) Le 1er alinéa du titre III est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART.
14

Au moment de l'embauche, il sera remis à tout salarié, régi par la présente convention, une note d'information sur laquelle figurera l'identité de la convention collective applicable, ainsi que les noms des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentée dans la société.

Les coordonnées de chaque délégué syndical seront inscrites sur les panneaux d'information réservés à cet effet.

ART.
15

La période d'essai est de 2 mois pour le personnel ouvrier et employé.

Cette période ne peut être reconduite qu'une seule fois, si la lettre d'engagement ou le contrat de travail le prévoient expressément, et ne peut dépasser 4 mois, renouvellement inclus, pour le personnel ouvrier et employé.

En cas de rupture avant le terme de la période d'essai, les règles relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables.

Les conditions et délais de la rupture en période d'essai sont fixés par le code du travail.

ART.
16

La période d'essai ne pourra excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les entreprises ne peuvent recourir au contrat à durée déterminée que dans les cas et aux conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi et notamment, il ne pourra être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et essentiellement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- travaux urgents ;
- de départ définitif précédant la suppression du poste de travail ;
- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Dans l'hypothèse de la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté acquise au cours du premier contrat sera prise en compte.

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité de pouvoir recourir aux contrats à durée déterminée, même pour des durées courtes, pour répondre à des besoins ponctuels (opérations promotionnelles par exemple ou à l'occasion de périodes traditionnellement chargées comme les fêtes de fin d'année). Le recours à ce type de contrat doit rester dans le cadre des dispositions de la présente convention, ou de celles des accords d'entreprise et doit faire l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux dans l'entreprise pour vérifier que leur utilisation reste bien celle prévue par le présent article.

ART.

Annexes

- 1) [Additif fixant les conditions de travail des cadres et assimilés du 16 octobre 2014.](#)
- 2) [Additif fixant les conditions de travail des agents de maîtrise du 16 octobre 2014.](#)
- 3) Classifications et rémunérations :
 - [accord du 25 janvier 2018.](#)
- 4) Formation professionnelle et OPCA de la branche :
 - [accord du 25 juin 2015 : relatif à la formation, à la sécurisation de l'emploi et aux parcours professionnels ;](#)
 - accord du 30 octobre 2018 : choix de l'OPCO.
- 5) Aménagement du temps de travail :
 - [accord du 13 février 2014 sur temps partiels ;](#)
 - [accord du 28 janvier 2016 sur les forfaits jours.](#)
- 6) Autres accords :
 - [accord du 9 juillet 2010 sur le stress ;](#)
 - [accord du 27 octobre 2016 sur l'égalité professionnelle.](#)
- 7) Prévoyance et frais de santé :
 - accord du 25 juin 2015 sur les frais de santé ;
 - [accord du 27 octobre 2016 article 83 pour les cadres.](#)

Rappel :

Les accords suivants ne sont pas repris en annexe de la présente édition de la CCN. Toutefois, les partenaires sociaux tiennent à rappeler l'importance qu'ont pu avoir ces accords dans les relations sociales de la branche :

- accord-cadre du 6 février 2002 sur les CQP ;
- accord du 6 avril 2006 sur l'observatoire ;
- cahier des charges des CQP du 16 mai 2006 ;
- accord du 21 juin 2006 sur le CQP boucher ;
- accord du 21 juin 2006 sur le CQP poissonnier ;
- accord du 1er avril 2011 sur le choix de l'OPCA ;
- [accord du 5 novembre 2008 sur l'emploi des handicapés ;](#)
- [accord-cadre GPEC du 28 octobre 2009.](#)

ART.

39

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que notamment : incendie du domicile, accident, maladie grave, dûment constatés, ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

ART.

40

Les absences légalement autorisées ne rompent pas le contrat de travail.

41.I. Démission pour élever un enfant

Pour élever son enfant, tout(e) salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le (la) salarié(e) peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes, son réembauchage ; l'employeur est alors tenu pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au moment de son départ.

41.II. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est un droit dont les conditions sont fixées par la loi.

41.III. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

À l'issue de son congé, le/la salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle relèvent des [dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail](#) et des stipulations de la présente convention.

Les absences justifiées résultant de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures à l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne constituent pas des absences fautives pouvant justifier une sanction ou un licenciement. La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale sera exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Dans le cas où le remplacement du salarié malade s'impose, le remplaçant doit être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, le salarié pourra bénéficier d'un emploi à mi-temps sur prescription médicale confirmée par le médecin du travail.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, le licenciement ne pourra intervenir si le salarié a été absent moins de 6 mois continus ou non, pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société. Cette durée est portée à moins de 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

La notification du licenciement dans le respect de la procédure légale doit lui être faite par lettre recommandée, avec avis de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi pendant un délai de 1 an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation constatée par certificat médical.

En cas de remploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat, qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de licenciement pour une cause quelconque, ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail, les accidents du travail ou de trajet, les membres du personnel régis par la présente convention, ayant au moins 6 mois de services coopératifs, bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après. Cette condition initiale d'ancienneté n'est, cependant, pas applicable aux victimes d'accidents du travail ou de trajet qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

À partir du 4e jour le salarié a droit à une rémunération brute de 90 % de son salaire pendant :

- 60 jours pour une ancienneté inférieure à 6 ans ;
- 180 jours pour une ancienneté comprise entre 6 et 11 ans ;
- 240 jours pour une ancienneté comprise entre 11 et 16 ans ;
- 300 jours pour une ancienneté supérieure à 16 ans.

Le délai de carence de 3 jours prévu ci-dessus ne s'applique pas si l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours ou si l'indisponibilité résultant des affections prévues au présent paragraphe est au moins égale à 30 jours continus et vient en déduction des plafonds ci-dessus.

ART.
35
bis

ART.
36

Pendant la durée du congé légal de maternité, soit au total 16 semaines, et même au-delà si l'état pathologique attesté, conformément aux [articles L. 1225-17 à L. 1225-25 du code du travail](#), par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, l'intégralité du salaire sera maintenue. [\(1\)](#)

Le délai est de 24 semaines à compter du 3e enfant et plus selon les dispositions légales en cas de naissances multiples.

Après 6 mois de présence continue dans la société, le temps passé à la préparation de l'accouchement et sans délai, pour les consultations prénatales, sera payé comme temps de travail sur justification présentée par l'intéressée.

Avec 6 mois d'ancienneté, en cas de changement d'emploi comportant une rétribution ou une classification inférieure, en raison de son état de grossesse, l'intéressée continuera à percevoir, pendant le temps où elle sera provisoirement déplacée, le même salaire et les mêmes avantages que dans le poste où elle était précédemment occupée.

Les femmes enceintes, dès le 3e mois de leur grossesse, bénéficieront d'une sortie anticipée de 10 minutes lors de la cessation du travail de la matinée et de la fin de journée.

Lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant, le père de ce dernier, et/ ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples), indépendant du congé de naissance ou d'adoption.

La demande doit en être effectuée au moins 1 mois à l'avance par tout moyen permettant de donner date certaine.

Ce congé, non rémunéré par l'entreprise est assimilé à du temps de travail effectif et peut être pris accolé ou non au congé de naissance de 3 jours.

*(1) Le 1er alinéa de l'article 36 du titre VIII est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-45 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

ART.
37

Le délai de carence de 3 jours prévu à l'article 35 ne s'applique pas aux accidents de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Dans ce cas, les salariés recevront, pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 35, une garantie de salaire à dater de la première constatation médicale, égale à l'intégralité de la rémunération habituelle de l'intéressé.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet dont est victime un conseiller de salarié, appartenant à une coopérative de consommateurs, dans l'exercice de sa mission, le complément de salaire sera versé par l'employeur.

ART.
38

1° Dans tous les cas prévus aux articles 35, 36, 37, quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit est subordonnée à une reprise effective et continue du travail pendant 3 mois au moins.

2° La garantie de salaire prévue ci-dessus sera payée sous déduction

- a) De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;
- b) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs au titre de pertes de salaires.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

À défaut, la société se réserve le droit de ne plus appliquer les dispositions du présent article.

ART.
27

La période normale des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre, sauf accords particuliers ou individuels pouvant intervenir dans les établissements.

La fixation du roulement des congés payés est faite en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté et des nécessités du travail après avis du CSE. Elle est portée à la connaissance du personnel par notes de service au moins 2 mois avant la période prévue. [\(1\)](#)

*(1) Le 2e alinéa de l'article 27 du titre VII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Les salariés ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence. La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne pourra excéder 24 jours ouvrables, ni être inférieure à 12 jours ouvrables. La cinquième semaine est fractionnable mais ne donne pas lieu à jours supplémentaires à ce titre.

La durée ainsi fixée à l'alinéa précédent sera augmentée du congé d'ancienneté tel que défini à l'article 34 ci-après ainsi que des congés légaux ou conventionnels accordés aux mères de famille qui seront accordés dans les conditions suivantes :

- pour les mères de famille ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge ;
- pour les mères de famille ayant plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, au sens des dispositions précédentes, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. (1)

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté. Ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Une semaine supplémentaire de congé est accordée aux anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique.

Les salariés ayant 60 ans au moins au 30 avril de l'année en cours bénéficieront de 6 jours ouvrables de congé supplémentaire.

Toute journée de congé supplémentaire non prise effectivement ne pourra pas être remplacée par une indemnité compensatrice.

Le congé pourra être fractionné dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque les congés seront fractionnés, les jours supplémentaires accordés dans les conditions prévues à l'article [L. 3141-19 du code du travail](#) s'ajouteront à la durée des congés telle que déterminée ci-dessus.

Les salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et les salariés extérieurs à la communauté européenne pourront bloquer leurs droits aux congés payés sur 2 années pour faciliter leur séjour dans leur collectivité territoriale d'origine.

(1) Le 5e alinéa de l'article 28 du titre VII est étendu sous réserve du respect des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 3141-8 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

La période de référence des congés payés, sauf dispositions contraires d'un accord d'entreprise, s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le nombre de jours de congés prévus à l'article 28 est déterminé sur la base du nombre de jours de travail effectif par mois sur la période de référence. Lorsque le nombre atteint n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Sont considérés comme du temps de présence pour la détermination de la durée des congés, sur la base de justificatifs :

1.1. Au titre des absences indemnisées au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale pour maladie et accidents :

Les jours d'absence pour maladie ou accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail : pendant les trois premiers mois le ou la salarié (e) bénéficiera de 2,5 jours de congés par mois. Au-delà de trois mois les dispositions de la loi du 24 avril 2024 s'appliquent.

1.2. Au titre des absences indemnisées au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale pour accident de travail et maladies professionnelles :

Les jours d'absence pour maladie professionnelle, accident du travail, constatés par certificat médical donnent droit à 2,5 jours de congés par mois à hauteur de 25 jours par an [\(2\)](#).

1.3. Au titre de la vie professionnelle :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de formation de formation professionnelle ;
- les repos compensateurs ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les temps de formation obligatoire des membres du comité social et économique ;
- le temps passé pour siéger aux commissions officielles traitant de l'emploi et pour participer à des jurys d'examen ;
- le congé des conseillers des salariés ;
- les absences accordées aux membres du conseil de prud'hommes et aux administrateurs de la sécurité sociale ;
- les autorisations d'absence exceptionnelles de moins d'une semaine et les congés exceptionnels de l'article 31.

1.4. Au titre de la vie civique :

- les périodes militaires de réserve obligatoire ;
- les absences au travail pour les élus locaux ;
- les congés de représentation des membres bénévoles d'associations ;
- le temps passé par les salariés à la représentation d'associations familiales ;
- les absences des sapeurs-pompiers volontaires pour opération de secours, formation ou participation à des instances dont il est membre.

(1) L'article 29 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail qui assimilent les périodes de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

(2) Les termes « à hauteur de 25 jours par an » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail, en limitant l'acquisition de jours de congés payés annuels à hauteur de 25 jours pour les salariés en accident du travail ou maladie professionnelle.

(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

L'indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération totale définie à [l'article L. 3141-22 du code du travail](#) perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'application de son droit au congé.

Cette indemnité se calcule sur la base de 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

En aucun cas cette indemnité ne peut être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de son congé, en raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif contractuel de l'établissement.

Dans la fixation de l'indemnité de congé, il doit être tenu compte de tous les avantages accessoires et des avantages en nature dont les travailleurs ne continueraient pas à jouir pendant la durée du congé.

Quand un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander, au moins 8 jours à l'avance, à percevoir, outre le salaire qui lui est dû à cette date, ses indemnités de congés payés.

ART. 31 Il est accordé aux salariés des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, motivés pour les raisons suivantes :

- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs d'un salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint (mariage, Pacs ou concubinage notoire) : 6 jours consécutifs ;
- décès du père, de la mère, des frères, sœurs, beaux-parents : 3 jours ;
- *décès d'un enfant* : 5 jours [\(1\)](#) ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Tous les jours de congés prévus à cet article sont des jours ouvrables.

(1) Le 7^e alinéa de l'article 31 du chapitre II du titre VII est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 32 32. I. Congé pour enfant hospitalisé

Après 1 an de présence continue à la société, un congé continu ou non dans la limite maximum de 1 mois par an, dont 10 jours rétribués, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, pourra être accordé à l'un des parents sur présentation d'un certificat médical des parents pour soigner un enfant, hospitalisé, âgé de moins de 14 ans et vivant habituellement avec eux.

32. II. *Congé de présence parentale* [\(1\)](#)

À l'issue d'un congé de longue durée prévu par la loi pour soigner un enfant malade, l'employeur s'efforcera de retrouver au salarié le même emploi que celui précédemment occupé.

(1) L'article 32-II du chapitre II du titre VII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-64 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 33 Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Le salarié en congé ou qui travaille à temps partiel ne pourra exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

Le salarié informe son employeur au moins 15 jours avant le début du congé et par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, de sa volonté de bénéficier de ce congé, et joint un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne assistée attestant que la personne accompagnée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute à compter de la réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Si le salarié décide de renouveler son congé ou sa période de travail à temps partiel, il doit en avvertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Le congé prend fin soit à l'expiration de l'autorisation d'absence, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. La durée des congés est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

ART. 34 La durée des congés d'ancienneté est de :

- 2 jours après 20 ans de services coopératifs ;
- 3 jours pour 25 ans de services coopératifs ;
- 4 jours pour 30 ans de services coopératifs.

23.I. Principe

La rémunération du personnel concerné par la présente convention sera mensuelle pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire seront majorées conformément aux dispositions légales ou compensées en temps libre. L'employeur s'efforcera de tenir compte du choix du salarié.

L'amplitude maximale des horaires est fixée à 12 heures par jour et la durée des coupures est plafonnée à 4 heures.

23.II. Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est due pour un horaire de 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire pour un salarié à temps complet. À défaut, le salaire correspond à la durée légale du travail.

23.III. Horaire réel effectué

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle sera déduite de la rémunération mensuelle sous réserve de l'application des dispositions légales ou conventionnelles accordant des congés rémunérés comme temps de travail.

La rémunération des absences de courte durée autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, dûment justifiées, fera l'objet d'accords sur le plan de chaque société.

Le recours au travail de nuit et du dimanche se fait dans le cadre de la réglementation en vigueur. Le cas échéant, des accords paritaires nationaux, en annexe de la présente convention précisent les conditions de recours et contreparties autres que salariales.

Les jours fériés légaux chômés sont payés comme des heures normales de travail.

24.I. Travail habituel

Les heures de travail effectuées habituellement la nuit et le dimanche donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail de nuit majoration de 25 % ;
- travail le dimanche majoration 30 % ;
- travail un jour férié majoration 50 % ;
- travail le dimanche correspondant à un jour férié, la majoration sera portée à 50 % ;
- les dimanches 24 et 31 décembre, la majoration sera portée à 50 % pour les salariés travaillant habituellement le dimanche.

S'il s'agit d'heures supplémentaires, la majoration légale s'ajoutera aux majorations ci-dessus exposées.

24.II. Travail exceptionnel

Les heures de travail effectuées occasionnellement les jours fériés, le dimanche ou la nuit donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail un jour férié majoration de 50 % auquel s'ajoute l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires ;
- travail le dimanche et la nuit majoration de 100 %, s'il s'agit d'heures supplémentaires les majorations prévues par la loi s'appliquent.

24.III. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions du code du travail, sont considérées comme travail de nuit les heures répondant à la définition légale du code du travail et située dans les plages définies par ce dernier ou par accord d'entreprise.

Les accords d'entreprise plus favorables en cours dans les coopératives resteront en vigueur.

(1) L'article 24 du titre VI est étendu sous réserve du respect des articles L. 3122-15 et L. 3122-21 du code du travail, qui imposent, soit la négociation d'un accord collectif, soit l'autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre en place le recours au travail de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) L'article 24 du titre VI est étendu d'une part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail s'agissant du travail habituel les jours fériés et d'autre part, sous réserve des articles L. 3132-12 à L. 3132-28 du code du travail s'agissant du travail habituel le dimanche.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(3) L'article 24 du titre VI est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART.
25

Il est accordé aux standardistes, une pause d'un quart d'heure par demi-journée qui sera prise au milieu de la matinée et de l'après-midi ; la même mesure sera appliquée au personnel de caisse d'établissement de vente comptant habituellement 50 salariés et plus, lors des 2 jours de pointe de chaque semaine.

Cette pause sera rémunérée comme temps de travail sauf accord particulier d'entreprise.

ART.
26

26.I. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes consécutives. Ce dernier ne sera rémunéré que si le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations et demeure sous les directives de l'employeur.

26.II. Pause casse-croûte

Le personnel travaillant pendant 8 heures consécutives bénéficiera d'une pause casse-croûte de 1 demi-heure prise sur le temps de travail ; en outre, il sera attribué à ce personnel une prime de panier égale à 1 demi-heure du salaire horaire d'un salarié qui ne pourra être inférieur au Smic ou un avantage en nature équivalent.

Les avantages de même nature supérieurs aux dispositions précédentes restent acquis.

ART.
7

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés et les employeurs de s'associer pour la défense de leurs intérêts matériels ou moraux.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les sociétés coopératives doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés dans le respect des dispositions du code du travail.

Une attention toute particulière devra être apportée par les entreprises sur la gestion des carrières et la reconnaissance des compétences acquises lors de l'exercice du mandat. À ce titre les coopératives sont encouragées à négocier des dispositions sur la conciliation de la vie personnelle et la vie professionnelle et l'exercice de fonctions syndicales ou électives. Par ailleurs, lors de la signature d'accords de GPEC, ou lors des entretiens professionnels, un point doit être fait sur le déroulement de carrière et les possibilités de validation des acquis de l'expérience. Ces dispositions devront prendre en compte des modalités spécifiques permettant le cas échéant une représentation des hommes ou des femmes se rapprochant de sa répartition dans l'entreprise.

8.I. Congé d'absence

Les syndiqués, pourvus d'un mandat de leur organisation syndicale, bénéficieront d'un congé d'absence pour assister aux congrès ou conférences nationaux ou régionaux, départementaux ou locaux ou aux commissions nationales exécutives sans réduction de leur congé annuel.

L'absence sera payée pour un délégué par les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés assistant au congrès national ou à la conférence nationale des fédérations intéressées signataires de la présente convention.

Toutefois, le nombre total de délégués pouvant, au cours d'une même année, se prévaloir de la disposition visée à l'alinéa précédent, ne pourra dépasser 5 par organisation syndicale représentative.

Lorsqu'un syndiqué sera appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il bénéficiera, à l'expiration de son mandat syndical, d'un droit de priorité de réembauche dans la même société, laquelle s'efforcera de lui donner un emploi similaire. Dans ce cas, les droits acquis d'ancienneté lui seront conservés. Si la disponibilité n'a pas duré plus de 1 an, le droit de réembauche sera immédiat dans les sociétés comptant plus de 100 salariés.

8.II. Travaux dans les commissions paritaires

a) Régionales

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire intéressant les coopératives et les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs ou seraient convoqués par le ministère du travail, le temps de travail perdu est payé par la société comme temps de travail effectif. Les frais de séjour et de transport seront intégralement remboursés par la société sur justifications et selon les modalités préalables définies par les coopératives régionales.

b) Nationales

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions nationales consacrées à la négociation annuelle des salaires ne pourra excéder deux représentants par organisation syndicale représentative de chaque coopérative régionale plus le représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la CPPNI ou de ses instances est de trois représentants par organisation syndicale représentative en plus du représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

Ces salariés sont tenus de demander l'autorisation de participer à ces commissions. Ils s'efforceront, en accord avec la direction, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs doivent s'employer à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

Les frais de déplacement des représentants syndicaux des sociétés coopératives feront l'objet d'une indemnisation particulière qui sera réactualisée périodiquement.

c) Groupes de travail de la CPPNI

La CPPNI peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thème, dont elle fixera les missions et les modalités de fonctionnement.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier mais sont chargés de préparer les travaux de la CPPNI.

Leur composition est d'un représentant par organisation syndicale représentative de chaque coopérative adhérente à la FNCC plus le fédéral. Ces représentants étant choisis librement par leur organisation syndicale lors de chaque groupe de travail, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

9. I. Section syndicale d'entreprise ou d'établissement

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, chaque syndicat représentatif au sens de la loi, peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

9. II. Représentant de la section syndicale

Dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, tout syndicat non représentatif, qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et qui a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée, peut nommer un représentant de la section syndicale qu'il a constituée, pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement dont il s'agit.

Le représentant de la section syndicale dispose de la même protection et des mêmes prérogatives que le délégué syndical, définies plus bas, à l'exception, en principe, du pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs.

9. III. Délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative au sens des [dispositions des articles L. 2121-1 et suivants du code du travail](#) a la faculté de désigner, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, un délégué choisi parmi le personnel dont le nom est porté à la connaissance de la direction, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la direction contre récépissé, la date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties. Par ailleurs, le nom du délégué syndical désigné est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux des syndicats.

Le délégué syndical doit être obligatoirement choisi parmi les candidats aux dernières élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur leur nom au 1er tour (peu importe que le quorum n'ait pas été atteint).

Dans le cas où il ne resterait plus, dans l'entreprise ou l'établissement, aucun candidat remplissant la condition de 10 %, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner leur délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi leurs adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Si lors des élections suivantes, le délégué syndical ainsi désigné, n'obtient pas à nouveau 10 % des suffrages au 1er tour ou si l'organisation syndicale qui l'a désigné ne remplit plus les critères de représentativité, son mandat prend fin automatiquement.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, le délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement désigné par des syndicats représentatifs, doit être choisi parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants.

En cas de création d'une nouvelle société ou d'ouverture d'un établissement distinct de celle-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, le délai de 1 an d'ancienneté pour être désigné en tant que délégué syndical prévu ci-dessus est réduit à 4 mois.

Ces dispositions sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonction de délégué.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, dès lors qu'une organisation syndicale a des élus du comité social et économique, elle peut y nommer un représentant syndical. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées par les dispositions législatives en vigueur.

Les fonctions de représentant syndical sont compatibles avec celles de membre du comité social et économique.

9. IV. Attributions

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à assumer le rôle attribué à l'organisation syndicale auprès de la société ou des établissements distincts de celle-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, en particulier :

- représentation de son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- négociation et conclusion du protocole d'accord relatif aux élections au comité social et économique ;
- négociation et conclusion des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement dans le cadre des dispositions régissant la négociation collective ;
- utilisation du panneau d'affichage réservé aux communications syndicales ;
- assistance, dans les conditions prévues par la loi, des membres du CSE.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, il est de droit le représentant syndical au comité social et économique.

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise dans l'intérêt de son mandat.

9. V. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement dans tous les établissements sur des emplacements réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

La mise à la disposition de ces emplacements est fixée suivant des modalités prévues dans un accord avec la direction de la société.

9. VI. Tracts et cotisations

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux, ainsi que la collecte des cotisations pourront être assurées conformément aux dispositions du code du travail, étant entendu que ces activités effectuées sous la responsabilité du délégué syndical, ne devront entraîner aucune perturbation dans le travail.

Les communications, publications et tracts visés ci-dessus doivent correspondre aux objectifs professionnels définis par le code du travail.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales via les outils numériques de l'entreprise.

9. VII. Réunion des adhérents

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de la société en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec la direction.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables, demeurent en vigueur.

9. VIII. Réunion de l'ensemble du personnel

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, les syndicats représentatifs pourront réunir le personnel pour des assemblées d'information pendant le temps et sur les lieux de travail, dans la limite de 6 heures payées par an et par organisation syndicale représentative.

Les conditions d'application de cette disposition (détermination des dates et heures pour ces assemblées, choix des locaux, etc.) donneront lieu à des accords au niveau de chaque société.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables, demeurent en vigueur.

9. IX. Local

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, il est mis à la disposition des sections syndicales un local commun pour l'exercice de la mission des délégués.

Le local syndical sera aménagé et disposera du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de ses membres.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction, les délégués syndicaux en tenant compte de l'importance de l'effectif.

9. X. Nombre de délégués

Sans préjudice des dispositions particulières prévues à l'[article L. 2143-1 du code du travail](#), le nombre de délégués syndicaux est ainsi fixé dans les sociétés ou établissements de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus :

- de 50 à 999 : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 : 4 délégués ;
- au-delà de 10 000 salariés : 5 délégués.

Dans les sociétés comptant habituellement moins de 50 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être désignés selon les mêmes dispositions et les mêmes prérogatives que celles visées au paragraphe I à XII inclus.

Le délégué syndical pourra se faire remplacer temporairement. Pendant la période d'intérim, le remplaçant bénéficiera des mêmes droits que le titulaire. Mention de ces remplacements devra être portée à la connaissance de la direction dans les conditions prévues au paragraphe III, alinéa 1er du présent article.

9. XI. Protection du délégué syndical

Le délégué syndical, dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, bénéficie de la même protection, en cas de licenciement, que les membres du comité social et économique ; il en est ainsi également pour les anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été assurées pendant 1 an au moins.

Toutefois, en cas de faute grave, la mise à pied immédiate, à titre provisoire peut être prononcée. Elle devra être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail, dans un délai de 48 heures, à dater de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

9. XII. Crédit d'heures

Pour l'exercice de ses attributions, le délégué syndical dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, employant habituellement de 50 à 150 salariés, dispose du temps nécessaire, dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par mois, cette durée étant portée à 18 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement de 151 à 499 salariés et à 24 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci occupant habituellement plus de 500 salariés. Ce temps est payé comme temps de travail. (1).

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur le crédit d'heures fixé ci-dessus. Dans les limites du crédit d'heures ainsi fixé, le délégué syndical peut se déplacer à l'intérieur de la société et prendre des contacts extérieurs à celle-ci, pourvu qu'il agisse dans le cadre de ses attributions légales. Dans le cadre de ses attributions, et de son secteur, le délégué syndical pourra se rendre dans les divers établissements et magasins de la société.

Il peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale, extérieur à l'entreprise, la direction de la société étant avisée préalablement.

Dans les sociétés ou établissements distincts, suivant les dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe où ont été désignés plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour accomplir leurs fonctions, à charge pour eux d'en informer la direction.

(1) Le 1er alinéa de l'article 9-XII du chapitre I du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-17 du code du travail qui prévoit que les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail, payées à échéance normale.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 10

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'[article L. 2145-5](#).

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 18 jours. Chaque congé ne peut être inférieur à 1 demi-journée.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande à l'employeur doit être faite *par lettre recommandée avec avis de réception* (1) au moins 30 jours avant le début du stage. L'employeur doit répondre dans les 8 jours et ne peut refuser ou reporter la demande que sur des motifs d'effectif simultanément absent ou des raisons de service. Le refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes.

Ce ou ces congés donnent lieu au maintien intégral du salaire et ne sont pas déduits des heures de délégation.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits résultants du contrat de travail.

Les organisations syndicales auront le choix de la désignation de l'organisme formateur.

Les membres du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation est dispensée lors la première prise de mandat selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre de ces formations ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

(1) Au 4e alinéa de l'article 10 du chapitre I du titre II, les termes « par lettre RAR » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 2145-4 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1, modifié par arrêté du 30 juin 2021 - art.1)

ART.
11

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par la loi.

Les élections doivent se dérouler conformément aux dispositions légales dans les calendriers légaux de mise en place ou de renouvellement.

Elles donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui doit être déposé sur le site dédié du ministère en charge du travail et remis à chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats.

ART.
12

12. I. Nombre de délégués

Dans les établissements occupant au moins 11 salariés, la composition de la délégation du personnel est fixée par le code du travail en fonction de la taille d'effectif de l'entreprise.

Par accord d'entreprise, il est possible d'augmenter le nombre de délégués du comité social et économique.

12. II. Durée du mandat

Les membres du comité social et économique sont élus pour 4 ans et rééligibles. ⁽¹⁾

La mise en place de la représentation du personnel et son renouvellement se fait selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

12. III. Fin du mandat

En cours de mandat, les fonctions de membres du CSE prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

12. IV. Garanties. – Remplacement

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un représentant du personnel est obligatoirement soumis au comité social et économique qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministère du travail.

12. V. Attributions

Les attributions du comité social et économique sont fixées par le livre III de la seconde partie du code du travail. Ces attributions varient selon la taille de l'entreprise.

Par accord d'entreprise, il est possible de faire évoluer les attributions du CSE, conformément aux dispositions légales en vigueur, afin de mieux s'adapter aux spécificités de l'entreprise.

Dans cette organisation, les entreprises auront la possibilité de mettre en place des représentants de proximité, en précisant leurs attributions et leurs moyens de fonctionnement.

De la même manière un accord d'entreprise peut adapter, dans les limites prévues par la réglementation les modalités pratiques de fonctionnement du CSE, y compris le recours aux experts, les informations qui lui sont communiquées et le calendrier des réunions.

(1) Le 1er alinéa de l'article 12-II du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Dispositions 13.I à 13.IV supprimées
13.V. Financement des activités sociales et culturelles du CSE

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer s'il y a lieu des activités sociales et culturelles du CSE est fixée par accord d'entreprise, à défaut, elles se calculent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

13.VI. Fonctionnement

Le comité social et économique est présidé par l'employeur ou son représentant assisté éventuellement de trois collaborateurs au maximum mais dans la limite du nombre de représentants salariés au CSE.

Le comité se réunit sur convocation du président selon le calendrier prévu par accord d'entreprise, ou au minimum selon le calendrier réglementaire.

Il peut, en outre, tenir d'autres réunions à la demande de la majorité de ses membres.

Les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf cas exceptionnels, les heures ainsi utilisées sont rémunérées ou récupérées.

Le CSE peut mettre en place des commissions de travail. Selon l'effectif de l'entreprise des commissions sont légalement obligatoires. Un accord d'entreprise fixe les conditions de fonctionnement des commissions, à défaut, elles sont fixées par le CSE.

Le temps passé aux séances des commissions sera payé comme temps de travail.

La mission des membres des comités peut également s'exercer à l'extérieur de l'entreprise. Le temps ainsi passé sera rémunéré comme temps de travail, à condition que leur absence soit causée par leur activité, telle qu'elle est définie par la loi ou par la présente convention.

13.VII. Entreprises multisites

En fonction de l'organisation de l'entreprise et de la taille des sites, des CSE d'établissements et un CSE central doivent être mis en place.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant une organisation territoriale de l'entreprise, la mise en place de ces instances se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

S'agissant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les sociétés coopératives entrant dans le champ d'application de la présente convention ont mis en place de longue date, chacune en fonction de sa taille, de ses besoins, de ses activités et de ses métiers, des politiques, des procédures, des plans d'actions et des outils relevant d'une telle gestion.

Le développement des compétences, l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail, ou encore le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard de l'évolution des techniques constituent ainsi une orientation constante de la politique dans la branche des coopératives de consommateurs.

L'accord de GPEC de la branche vise à renforcer la cohérence des politiques et des pratiques en vigueur, et à tendre vers une meilleure approche commune de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les différentes entreprises entrant dans son champ d'application.

L'atteinte de cet objectif passe par l'instauration d'un cadre de référence commun comportant un certain nombre de mesures et d'outils de gestion qui seront mis en place ou renforcés, selon le cas dans les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait, en particulier dans les domaines de l'analyse des besoins futurs en matière d'emploi, de la formation et du développement des compétences.

Ce cadre de référence doit tendre à améliorer encore, dans chacune des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accompagnement individuel de chaque salarié dans son parcours professionnel ou au regard de sa situation d'emploi.

Chaque année, à l'occasion de la remise du rapport d'ensemble remis au comité social et économique, ce dernier est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'entreprise envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'entreprise apporte toutes les explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du CSE reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

ART.
51

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formations seront proposées aux salariés justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

ART.
52

Le comité social et économique est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du CSE reçoivent, 1 mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

Lorsque l'entreprise envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, elle doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité social et économique en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le CSE est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, peut avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Cet expert dispose d'éléments d'information identiques à ceux du comité d'entreprise.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par l'employeur dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
53

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par une entreprise pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les procédures de licenciement pour motif économique sont fixées par la loi ou le cas échéant par des accords d'entreprise.

*(1) L'article 53 du titre XIII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

ART.
54

ART.
55

55.II. Ordre des licenciements

L'ordre des licenciements est fixé par établissement, unité de travail distincte ou service identifié concerné par la mesure économique afin d'établir l'ordre des départs par nature d'emploi.

Est considéré au sens du présent article comme établissement, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction.

ART.
56

Le comité social et économique sera consulté dès que l'entreprise est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou restructuration.

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une de ces opérations, l'entreprise étudiera avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

ART.
57

ART.
58

Le salarié congédié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant de fusions, mutations, concentrations, décentralisation ou d'opérations de modernisation, et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis, pourra quitter la société sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures de l'article 42.III pour recherche d'emploi pourront être utilisées en une seule fois.

La prise en charge par Pôle emploi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les coopératives régionales qui assurent à cet effet tous les contacts nécessaires avec les agences de Pôle emploi compétentes.

Cette 21e édition de la CCN du 20 avril 1956 fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de travail.

ART.
1er

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les coopératives de consommateurs, les structures et groupements composés de sociétés coopératives, constitués conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, et leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exclusion des établissements industriels desdites sociétés et des unions, ainsi que des filiales. (1)

La présente convention s'applique à toutes les entreprises constituées sous la forme juridique de coopératives de consommateurs et notamment à celles visées par les codes NAF suivants :

- 4711F : hypermarchés ;
- 4711B : commerce d'alimentation générale ;
- 4711C : supérettes ;
- 4711D : supermarchés ;
- 4723Z : commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé ;
- 5210B : entreposage et stockage non frigorifique ;
- 4730Z : commerce de détail de carburant en magasin spécialisé ;
- 5610C : restauration rapide ;
- 7010Z : activité des sièges sociaux.

Sur ces codes NAF, la CCN étendue IDCC 2216 prévoit expressément sa non-application aux coopératives de consommateurs.

La présente convention sera également applicable dans la totalité de ses dispositions aux membres du personnel occupés dans les groupements d'intérêt économique, composés exclusivement de sociétés ou organisations coopératives adhérentes à la FNCC.

La présente convention est également applicable dans la totalité de ses dispositions au personnel occupé dans les magasins des sociétés coopératives comprises dans son champ d'application, lié directement à celles-ci par un contrat de travail.

En aucun cas, les dispositions des additifs ou avenants conclus sur le plan national, concernant les conditions de travail des cadres et assimilés et des agents de maîtrise, ne pourront être inférieures à celles de même nature prévues par la présente convention. (2)

Les gérants mandataires non-salariés prévu par les [articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail](#) sont régis par des dispositions propres.

(1) Le 1er alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2261-2 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (chambre sociale, 21 mai 1997, n° 93-46.816).

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) Le 15e alinéa de l'article 1er du titre I est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1, modifié par arrêté du 30 juin 2021 - art. 1)

ART.
2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 3 La présente convention pourra être l'objet de dénonciation ou de révision présentée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux organisations signataires et aux organisations syndicales représentatives dans la branche, selon les conditions légales en vigueur. [\(1\)](#)

La partie qui dénonce ou demande la révision devra exposer les motifs de sa dénonciation et faire des propositions sur les points motivant sa décision.

Les deux parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 1 mois, suivant la dénonciation ou la demande de révision par l'une ou l'autre des parties et d'engager immédiatement la discussion, en vue de la conclusion d'un nouveau texte dans les délais légaux. [\(2\)](#)

La présente convention reste en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois. [\(3\)](#)

(1) Le 1er alinéa de l'article 3 du titre I est étendu sous réserve du respect d'une part, des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail s'agissant des stipulations relatives à la procédure de révision et d'autre part, des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail s'agissant des stipulations relatives à la dénonciation.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) Le 3e alinéa de l'article 3 du titre I est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(3) Le dernier alinéa de l'article 3 du titre I est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-7, L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 4

ART. 4 Les parties contractantes affirment leur attachement à une approche collective permettant d'assurer une unité au sein de la branche.

4 bis Pour autant, certaines problématiques s'abordent plus efficacement au niveau de l'entreprise qui peut apporter des réponses plus adaptées.

En ce sens, l'articulation proposée par la loi de ratification du 29 mars 2018 est une articulation que les signataires entendent décliner de la manière suivante :

Les domaines de primauté de l'accord de branche, tels que prévus par la loi précitée et codifiés dans l'[article L. 2253-1 du code du travail](#) sont réaffirmés. *Sur ces thématiques, les adaptations possibles par accord d'entreprise ne peuvent se faire que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s.* [\(1\)](#)

Dans les domaines prévus par l'article L. 2253-2 qui sont :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'[article L. 4161-1](#) ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les partenaires sociaux conviennent de déterminer un programme de travail d'examen régulier de ces sujets et d'aborder thème par thème les modalités de liberté d'adaptation laissées aux entreprises.

Sur tous les sujets non listés dans les articles précités, l'accord d'entreprise prévaut, indépendamment des accords types ou des accords de cadrage qui pourraient être signés au niveau de la branche.

En tant que de besoin, les parties signataires prévoiront des dispositions spécifiques à chaque taille d'entreprise et notamment pour les moins de 50 salariés.

(1) Au 4e alinéa de l'article 4-bis, la phrase « Sur ces thématiques, les adaptations possibles par accord d'entreprise ne peuvent se faire que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s. » est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Le droit de grève est un droit constitutionnel dont l'exercice normal ne peut être sanctionné ni donner lieu à aucune mesure discriminatoire en termes de rémunération, d'avantages sociaux ou d'avancement. [\(1\)](#)

Les parties contractantes constituent, en vue de l'application de la présente convention, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche des coopératives de consommateurs ou encore des difficultés d'ordre collectif pouvant surgir conformément aux dispositions de l'article 5 bis, une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation qui s'emploiera obligatoirement à rechercher les mesures les plus équitables pour mettre fin aux différends entre salariés et employeurs et ceci dans le cadre de la présente convention.

*(1) Le 1er alinéa de l'article 5 du titre I est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8. Il b, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée, pour le collège salarié de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et issus d'une coopérative ainsi que d'un représentant fédéral et pour le collège patronal, d'un nombre de représentants de la FNCC qui ne peut dépasser le nombre de représentants salariés.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit autant que de besoin sur demande de la partie la plus diligente et au minimum cinq fois par an.

Le temps passé en réunion de négociation des accords est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. Il ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont le salarié bénéficie au titre de ses mandats dans l'entreprise.

Les frais de déplacements sont pris en charge par la FNCC conformément au barème en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives. Les membres de la commission bénéficient de la protection définie à l'[article L. 2411-3 du code du travail](#).

Les missions de la CPPNI :

1. Négociation des accords collectifs

C'est au sein de la CPPNI que sont négociés les accords de branche et avenant à la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

Les négociations doivent se faire dans le respect du calendrier légal, et pour tous sujets à l'initiative de la partie la plus diligente.

La première réunion doit se tenir dans le mois suivant la réception de la demande.

2. Missions d'interprétation

La CPPNI est chargée de rendre des avis motivés sur les demandes d'interprétation qui lui sont soumises. Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#).

La CPPNI se réunit dans les meilleurs délais et au plus tard 2 mois après la réception d'une demande.

3. Mission d'observatoire, de veille et de bilan

La CPPNI enregistre les accords collectifs d'entreprise qui lui sont transmis selon les [dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail](#) et en accuse réception. Elle enregistre également les accords d'entreprise pris en application des dispositions conventionnelles pour lesquelles ce suivi est demandé.

Les accords doivent lui être transmis dans le mois suivant leur dépôt selon les formes légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité conforme à l'article L. 2232-9 du code du travail. [\(1\)](#)

Ce rapport est adopté par la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

4. Mission d'appui

Le bilan prévu au 3 « Formule », le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Plus généralement la CPPNI exerce une mission d'appui auprès des entreprises de la branche et des pouvoirs publics.

La CPPNI est hébergée par la FNCC qui en assure le secrétariat et son adresse est fixée au 76, rue Saint-Lazare, 75009 Paris. La CPPNI peut être contactée par courrier ou via le mail suivant : cppni@fncc.coop.

Il est créé pour chaque organisation représentative un droit d'accès sur un espace numérique permettant un accès facilité aux différents documents.

La gestion des droits d'accès et du site est assurée par le secrétariat de la CPPNI.

(1) Le 19e alinéa de l'article 5-bis du titre I est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9, 3° du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

La commission paritaire nationale de l'emploi est une instance paritaire qui est dédiée aux questions d'emploi et de formation.

Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la CPNE :

a) Attributions en matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs sur la situation de l'emploi dans les sociétés coopératives ;
- étudier la situation de l'emploi et des qualifications, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La commission se saisira uniquement des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles ;

- procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche.

b) Attributions en matière de formation professionnelle :

Exercer les attributions qui lui sont conférées par l'accord sur l'organisation de la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et notamment examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en prenant pour base les données collectées par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications dont les modalités de fonctionnement ont été précisées par [accord du 10 février 2006](#).

Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification en vigueur au sein des sociétés coopératives.

Promouvoir, en liaison avec l'opérateur désigné par la branche, la politique de formation dans la branche de la FNCC.

Formuler toutes observations et toutes propositions utiles en se référant notamment aux domaines des formations considérés comme prioritaires par la branche.

Les parties contractantes entendent souligner que l'hygiène, la sécurité, la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont des priorités et que l'action conjointe des employeurs, des salariés et des partenaires sociaux est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés et à renforcer le climat de prévention. Elles participeront activement aux travaux des commissions santé et sécurité des conditions de travail des comités sociaux et économiques mais également à ceux de toute autre instance nationale qui pourrait être créée et recourront aux compétences des organismes paritaires (Caisse nationale d'assurance maladie, caisses régionales d'assurances maladie...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les sociétés s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité.

47.I. Installations sanitaires

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : vestiaires avec lavabos, conformes aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Dans les entrepôts, il est recommandé de mettre une installation de douches à la disposition du personnel.

47.II. Restauration

Dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur devra, après avis des institutions représentatives du personnel, mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Ce réfectoire devra être clair, bien aéré et chauffé ; il devra être muni d'appareils de chauffage permettant de cuire ou de réchauffer les aliments et d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

47.III. Vêtements de travail

Le principe de la fourniture annuelle et gratuite d'un vêtement de travail est reconnu sous la réserve que chaque situation soit examinée et réglée dans les sociétés en raison des attributions déjà faites et des primes de salissure allouées, qui doivent ainsi disparaître, lorsqu'elles ont été attribuées au lieu et place d'un vêtement de travail.

ART.
48

Les services de santé au travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps nécessité par les examens médicaux prescrits par la législation sur la médecine du travail, y compris les examens complémentaires, sera payé comme temps de travail effectif. Cette disposition ne s'applique pas aux examens de la médecine de soins.

Sous réserve du respect du secret professionnel, le médecin du travail a la possibilité de communiquer directement ses observations ou propositions à la direction, à la commission santé et sécurité des conditions de travail du comité social et économique lorsqu'elle existe, au médecin traitant et à l'inspection du travail.

Il organise ses visites dans les locaux utilisés par le personnel suivant les nécessités de sa tâche et peut se faire accompagner d'un ou plusieurs membres du CSE.

Sa correspondance est expédiée sans contrôle et celle qu'il reçoit personnellement ou à l'adresse du service médical ne peut être décachetée que par lui ou que par la personne qu'il aura désignée.

Il a la charge de la surveillance de l'ensemble des locaux utilisés par les salariés de l'entreprise.

ART.
49

La société remboursera intégralement sur justification, le coût des visites périodiques prévues pour les chauffeurs par le [code de la route](#) et le temps passé à ces visites médicales.

ART.

Le mouvement coopératif est le fruit d'une histoire de plus d'un siècle. Cette longue évolution a été constamment guidée par la volonté d'assurer le progrès économique et le progrès humain. Il en est ainsi des rapports des sociétés coopératives de consommateurs avec leurs salariés et les organisations syndicales qui les représentent.

Dans cet esprit et dans le prolongement des textes fondateurs, notamment la charte syndicale de 1920 modifiée en 1936, les signataires décident d'adapter leurs relations contractuelles aux mutations du mouvement coopératif résultant des transformations économiques et sociales. Les signataires demeurent convaincus de la nécessité d'être syndiqués, coopérateurs et consommateurs.

Il est ainsi déclaré ce qui suit :

Une coopérative de consommateurs en sa qualité de structure de l'économie sociale est plus qu'une simple association de membres réunis pour réaliser une activité commerciale. Les partenaires sociaux des coopératives de consommateurs ont la responsabilité de s'assurer que l'intérêt général constitue une priorité. La réalisation de cet objectif ne doit pas pour autant faire obstacle au développement économique de la coopérative et à la promotion de ses salariés.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales s'efforceront d'être dans leurs relations sociales un exemple de responsabilité mutuelle et de force collective.

Les parties contractantes s'engagent à créer dans leurs relations sociales internes des liens nouveaux par une action permanente de formation et d'information dans la confiance réciproque et la considération.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales assureront à leurs employés, les conditions de travail requises pour pouvoir contribuer effectivement à l'efficacité économique de leur coopérative.

Toutefois, les coopératives de consommateurs comme toutes les entreprises, doivent accomplir un effort important dans le sens de la compétitivité. Elles doivent faire évoluer leurs méthodes et leurs structures pour éviter d'être mises en état d'infériorité dans le contexte économique qui est le leur.

Les coopératives réaffirment néanmoins la nécessité de promouvoir le rôle complémentaire que jouent les divers acteurs de l'entreprise et notamment les salariés représentés par leurs organisations syndicales. En conséquence, les organisations syndicales doivent demeurer associées au développement des coopératives dans des conditions compatibles avec le pouvoir démocratique des sociétaires usagers. Cette reconnaissance du rôle des partenaires est réaffirmée par la présente convention.

Enfin, les parties contractantes s'efforceront de participer au développement harmonieux de l'entreprise dans une perspective de promotion individuelle et collective.

Les coopératives de consommateurs proclament que leur finalité est le service de l'homme.

Le texte signé le 23 novembre 2018 constitue la 21e édition de la CCN du 20 avril 1956 qui entre en application le 1er janvier 2019.

ART.
45

1° Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine pour les salariés soumis à cette durée légale ; à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. La durée de travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement. [\(1\)](#)

2° Pour que les jeunes salariés puissent acquérir la qualification professionnelle, la direction doit leur faciliter l'accès aux cours indispensables et la présentation aux examens, sans que cela entraîne pour eux une réduction de salaire.

Tous les moyens d'apprentissage existant, soit individuellement, soit collectivement, à l'usage des apprentis, doivent être utilisés pour créer, en faveur des jeunes travailleurs, des cours de perfectionnement.

3° Congés payés : quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ce congé n'est rémunéré que dans la limite des droits acquis aux congés.

(1) Le 1er alinéa de l'article 45 du titre XI est étendu sous réserve du respect de l'article D. 4153-3 du code du travail qui limite à 7 heures la durée maximale quotidienne des mineurs de moins de 16 ans.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART.
46

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ils s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, les rémunérations, 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 égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux [dispositions des articles L. 3221-1 et suivants 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. [\(1\)](#)

Un bilan sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle à partir des éléments contenus dans les bilans sociaux.

(1) Le 3e alinéa de l'article 46 du titre XI est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

42.I. Durée
a) Licenciement

I. – Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde, ne doit pas être inférieure à :

- A. – Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté continue :
 - 1 mois de travail à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec avis de réception notifiant le licenciement.
- B. – Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 2 ans d'ancienneté continue :
 - 2 mois de travail à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec avis de réception notifiant le licenciement.

b) Démission

En cas de rupture du contrat de travail, du fait du salarié appartenant au collège ouvrier et employé, la durée du préavis, quelle que soit l'ancienneté des intéressés, est :

- de 1 mois à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec avis de réception notifiant la démission.

42.II. Indemnité de préavis

En cas de licenciement, hors faute lourde ou grave et d'inobservation du délai de préavis du fait de l'entreprise, la société doit au salarié une indemnité égale au salaire correspondant au temps restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis fixé à l'article précédent.

Cette indemnité, établie à la date de la rupture du contrat, se calcule sur le salaire effectif individuel, toutes primes et indemnités incluses du mois précédent.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, sans rémunération, pour le temps restant à courir.

Sauf accord des parties, le salarié démissionnaire, quelle que soit la durée de son ancienneté, qui n'effectue pas le préavis tel qu'il est déterminé à l'article précédent, devra à la société une indemnité égale à 1 mois de travail ; s'il n'accomplit qu'une partie du préavis ainsi déterminé, il sera redevable de l'indemnité correspondant au temps restant à courir.

42.III. Pendant la période de préavis

Le personnel, en cas de licenciement, sera autorisé à s'absenter un total de 50 heures payées ; le salarié qui n'utilise pas cette possibilité soit partiellement, soit totalement ne peut prétendre à une indemnité compensatrice correspondante.

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis peuvent, à la demande du travailleur, être utilisées en une seule fois.

À partir de 8 mois d'ancienneté, il est accordé au salarié, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, avant l'âge permettant au salarié de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, une indemnité de licenciement calculée sur la base [\(1\)](#) :

- de 1/4 de mois par année d'ancienneté entre 8 mois et jusqu'à 10 ans ;
- de 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans révolus.

En cas d'année incomplète, le montant est proratisé sur la base de chaque mois complet.

Aucune indemnité n'est due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'ancienneté est décomptée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(1) Les 1er, 2e et 3e alinéas de l'article 43 du titre X sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés visés par la présente convention recevront une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;
- 2 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification est égale à 3 mois de salaire plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 931 du 28 avril 2025 relatif aux salaires minima au 1er mai 2025

ART.

1er Entre la fédération nationale des coopératives de consommateurs et les organisations syndicales soussignées, il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 heures par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

1er

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1er mai 2025.

ART.

2

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 802,00
2	1 857,97
3	1 880,48
4	1 896,69
5	1 926,04
6	1 999,88
7	2 142,74
8a	2 488,64
8b	2 634,89
9a	2 754,54
9b	3 601,82

ART.

3

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1er mai 2025.

ART.

4

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

ART.

5

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.
6

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux [articles L. 2231-6 et suivants du code du travail](#) et d'une demande d'extension.

Avenant : Accord du 16 octobre 2014 relatif à un nouveau contrat social

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties signataires réaffirment solennellement leur attachement à la convention collective et s'engagent à défendre toute action ou initiative visant à en permettre la survie, plus particulièrement dans un contexte de regroupement de conventions collectives. Conscientes des avancées que représente cette convention, notamment par son préambule et par les mesures et accords qui, au long de son histoire, ont forgé une identité à part des coopératives de consommateurs, les parties signataires réaffirment leur volonté de tout faire pour permettre à cette convention, et au dialogue social qu'elle incarne, de perdurer.

ART. 2

Parmi les différents sujets à aborder, les partenaires sociaux conviennent de traiter dans l'ordre suivant les thèmes de négociation :

- adaptation de la loi formation du 5 mars 2014 ;
- mise en place d'une couverture de frais de santé ;
- négociations imposées par la réglementation.

ART. 3

A compter du 31 octobre 2014, les dispositions de l'article 17 sont abrogées. A partir du 1er novembre 2014, les droits acquis au titre de l'ancienneté seront portés sur la fiche de paie sous la mention « Droits acquis à ancienneté » et exprimés sur la base du montant acquis à cette date. Ce montant sera repris chaque mois sur la base de cette valeur invariable, jusqu'au départ du salarié.

ART. 4

Au 31 octobre 2014, les salariés bénéficiant d'une ancienneté révolue en année pleine comprise entre 3 et 15 ans se verront appliquer, à titre exceptionnel et dérogatoire, un taux de majoration équivalant à l'ancienneté acquise exprimée en année pleine à la date du 31 octobre 2014. Cette mesure exceptionnelle et dérogatoire sera traitée de la manière décrite à l'article 3.

Exemple 1 : un salarié qui, au 15 septembre 2014, a atteint 13 ans d'ancienneté se verra appliquer un taux dérogatoire de 13 %.

Exemple 2 : un salarié qui, au 5 novembre 2014, atteint 14 ans d'ancienneté se verra appliquer un taux dérogatoire de 13 %.

ART. 5

Les partenaires sociaux conviennent de se voir sur la base d'une réunion tous les 2 mois.

Il est convenu d'un commun accord que :

- l'accord formation devra être signé pour février 2015 au plus tard ;
- l'accord sur les frais de santé devra être adopté avant la fin du premier semestre 2015.

ART. 6

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 7

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail.

ART.

Par courrier en date du 19 février 2013, la FNCC a dénoncé les dispositions de la convention collective sur l'ancienneté. Cette dénonciation est intervenue au terme de plusieurs mois de négociations qui n'ont pu aboutir.

La FNCC a pris la décision d'étendre la portée de sa dénonciation à l'ensemble de la convention collective nationale par courrier en date du 2 août 2013.

Le 16 octobre 2014, les partenaires sociaux ont signé une nouvelle version de la convention collective mais ont souhaité inscrire cette convention collective dans un processus plus large visant à établir un programme de travail pour les mois à venir et à s'inscrire dans la durée.

Avenant : Accord du 28 janvier 2016 relatif aux forfaits jours de l'encadrement

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux cadres autonomes sédentaires ou itinérants définis par l'[article L. 3121-43 du code du travail](#), qui considère comme cadre autonome tout cadre disposant d'une autonomie dans l'organisation de son travail et dont la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif du service ou du magasin auquel il est affecté.

Néanmoins, en vertu de l'[article L. 3121-40 du code du travail](#), le salarié concerné doit impérativement formaliser par écrit son accord exprès soit dans le cadre de la clause de durée du travail de son contrat, soit sous la forme d'une convention individuelle de forfait dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

ART. 2

La durée du forfait annuel est fixée à 215 jours. Cette durée de 215 jours correspond au nombre de jours travaillés, journée de solidarité incluse, par un cadre présent sur une année complète, déduction faite de ses congés payés intégraux (30 jours ouvrables), des repos hebdomadaires, des jours fériés et de jours de repos supplémentaires dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Cette durée sera réduite à due concurrence des jours d'ancienneté prévus par l'[article 34](#) de la convention collective et ne peut avoir pour effet de faire échec à la prise des jours de congés pour événements familiaux.

La rémunération du cadre concerné doit tenir compte des contraintes liées à cette organisation du temps de travail et des responsabilités qui lui sont confiées par une rémunération forfaitaire adaptée. En cas de dépassement du forfait annuel en jours, les jours supplémentaires seront récupérés ou rémunérés selon les dispositions légales.

ART. 3

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les durées de travail journalière et hebdomadaire doivent être compatibles avec la prise des repos minimaux à savoir :

- repos journalier minimal de 12 heures ;
- repos hebdomadaire minimal de 36 heures.

Dans le respect de ces prises de repos minimal, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu'il respecte ses objectifs et assure normalement le fonctionnement de son service et la coordination des équipes dont il a la charge.

Cette même latitude d'organisation lui impose d'avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur s'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect.

Les moyens de communication, qui permettent d'être joignable en permanence et facilement, et même mis à disposition par l'entreprise ou pris en charge par elle, constituent de simples outils dont le cadre conserve la maîtrise d'utilisation. Les partenaires sociaux, soucieux du respect des temps de repos des cadres, soulignent le droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte.

ART. 4

Les jours travaillés la nuit, le dimanche ou un jour férié (hors 1er Mai) entrent dans le décompte du forfait annuel de 215 jours.

L'organisation du travail doit permettre le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

En cas de travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié, le jour de repos correspondant à cette journée devra être pris dans un délai maximal de 3 mois.

ART. 5

Chaque jour travaillé, quel que soit le jour ou les horaires, est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait de 215 jours.

Le décompte peut être effectué par demi-journées, sous réserve d'une information préalable de la hiérarchie. Si cela est compatible avec les horaires du salarié, est considérée comme demi-journée toute période se terminant avant 13 heures ou débutant après cette heure. A défaut, est considérée comme demi-journée de repos toute période d'absence se traduisant par un repos journalier d'au moins 18 heures.

ART.

6

Dans le respect de leur autonomie d'organisation, les cadres autonomes doivent fournir, sous la responsabilité de leur employeur, un relevé mensuel signé de leur activité faisant apparaître :

- le nombre et la date des jours travaillés sur le mois ;
- le nombre et la date des repos hebdomadaires, congés payés ou conventionnels et jours pris au titre de la réduction du temps de travail ;
- les dimanches et jours fériés éventuellement travaillés.

Ce relevé doit permettre de vérifier que l'organisation et la charge de travail permettent au cadre de respecter les durées maximales de travail et les prises de repos. Il doit également indiquer si un repos quotidien a été inférieur à 12 heures et en expliquer les raisons. Ce relevé peut également être l'occasion d'apporter des commentaires sur le temps et la charge de travail.

En cas d'anomalie constatée, le cadre sera invité par son supérieur hiérarchique ou son employeur pour examiner les raisons de cette situation et trouver les mesures compensatoires ou d'organisation dès lors que la situation dépasse le cas particulier.

Ces relevés mensuels d'activité serviront de support lors d'un entretien annuel obligatoire à l'initiative de l'employeur, et au cours duquel seront abordés sa charge de travail, l'organisation du travail de l'entreprise, de l'établissement ou du service et ses impacts sur l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. Cet entretien sera également l'occasion de faire un point sur la rémunération du cadre, mais doit être distinct de l'entretien individuel d'évaluation.

Un entretien supplémentaire peut avoir lieu, à tout moment, à l'initiative du salarié s'il rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes, afin de rechercher des solutions concrètes pour remédier à cette situation.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire par l'identification de difficultés en matière de charge de travail, un bilan sera réalisé 3 mois plus tard afin de s'assurer que les actions correctrices engagées ont produit leur effet.

ART.

7

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la [convention collective du personnel des coopératives de consommateurs](#).

ART.

8

Le présent accord complète les dispositions de [l'article 11](#) de l'additif fixant les conditions de travail des cadres du 16 octobre 2014.

ART.

9

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles [L. 2261-9](#) et suivants du code du travail.

ART.

10

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles [L. 2231-6](#) et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

ART.

Le présent accord vise à fixer les dispositions conventionnelles en matière de forfait jours.

Le décompte du temps de travail en jours est une réponse adaptée dès lors qu'elle correspond à des situations clairement identifiées et qu'elle prend en compte son impact sur les conditions et charge de travail des cadres.

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité élaborer les conditions d'une organisation répondant aux besoins des coopératives tout en garantissant le droit au repos, la maîtrise de la charge de travail des cadres et leur répartition dans le temps. La protection de la santé au travail et le mécanisme de suivi du temps de travail sont également des exigences prises en compte.

Enfin, la rémunération des salariés en forfait jours sera fixée en adéquation avec les responsabilités assumées.

SECTION 5

Avenant : Accord du 25 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

L'intitulé de l'article 5 bis « Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation » est remplacé par « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

L'article 5 bis est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8.11 b, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée, pour le collège salarié de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et issus d'une coopérative ainsi que d'un représentant fédéral et pour le collège patronal d'un nombre de représentants de la FNCC qui ne peut dépasser le nombre de représentants salariés.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit autant que de besoin sur demande de la partie la plus diligente et au minimum cinq fois par an.

Le temps passé en réunion de négociation des accords est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Les frais de déplacements sont pris en charge par la FNCC conformément au barème en vigueur.

Les membres de la commission bénéficient de la protection définie à [l'article L. 2411-3 du code du travail](#).

Les missions de la CPPNI :

1. Négociation des accords collectifs

C'est au sein de la CPPNI que sont négociés les accords de branche et avenant à la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

Les négociations doivent se faire dans le respect du calendrier légal, et pour tous sujets à l'initiative de la partie la plus diligente.

La première réunion doit se tenir dans le mois suivant la réception de la demande.

2. Missions d'interprétation

La CPPNI est chargée de rendre des avis sur les demandes d'interprétation qui lui sont soumises. Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit dans les meilleurs délais et au plus tard 2 mois après la réception d'une demande.

3. Mission d'observatoire, de veille et de bilan

La CPPNI enregistre les accords collectifs d'entreprise qui lui sont transmis selon les [dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail](#) et en accuse réception. Elle enregistre également les accords d'entreprise pris en application des dispositions conventionnelles pour lesquelles ce suivi est demandé.

Les accords doivent lui être transmis dans le mois suivant leur dépôt selon les formes légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité conforme à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport est adopté : choix à opérer

- à l'unanimité ou à défaut un constat de désaccord listant les points ne faisant pas consensus sont mentionnés ;
- selon les règles de la représentativité ;
- par la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

4. Mission d'appui

Le bilan prévu au 3 formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Plus généralement la CPPNI exerce une mission d'appui auprès des entreprises de la branche et des pouvoirs publics. »

ART. 3 En application des [articles L. 2253-1 et suivants du code du travail](#), outre les points pour lesquels la loi donne expressément compétence aux conventions et accords de branche (les durées de renouvellement de la période d'essai...), les accords conclus dans le cadre de négociations au sein des entreprises (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement...), ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que les dispositions conventionnelles de branche en matière de classification, de salaires minima hiérarchiques, de garanties prévues à l'[article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#) (protection sociale complémentaire), d'égalité entre les femmes et les hommes, ni remettre en cause les règles conventionnelles de branche en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle ou du paritarisme. Le caractère au moins aussi favorable exige que les garanties pour les salariés soient au moins équivalentes à celles résultant de la disposition conventionnelle de branche.

Il en va de même, si l'accord de branche le prévoit expressément, pour la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels de pénibilité, pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, pour l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, et pour les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

De même sur les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail, l'accord de branche s'applique en l'absence d'accord d'entreprise majoritaire sur ces thèmes.

ART. 4 La CPPNI est hébergée par la FNCC qui en assure le secrétariat et son adresse est fixée au 76, rue Saint-Lazare, 75009 Paris. La CPPNI peut être contactée par courrier ou via le mail suivant : cppni@fncc.coop.

Il est créé pour chaque organisation représentative un droit d'accès sur un espace numérique permettant un accès facilité aux différents documents.

La gestion des droits d'accès et la gestion du site sont assurées par le secrétariat de la CPPNI.

ART. 5 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à sa date de signature.

ART. 6 Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART. 7 Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux [articles L. 2231-6 et suivants du code de travail](#), d'une publication sur le site dédié du ministère du travail et d'une demande d'extension.

ART. Le présent avenant a pour objet de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) créée par l'article 24 de la loi du 8 août 2016 au sein de la branche des coopératives de consommateurs.

Pour cela il modifie les dispositions de l'article 5 bis de la convention collective nationale du 16 octobre 2014.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille.

Avenant : Accord du 20 juin 2019 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Il est institué à compter du 1er janvier 2019 un régime obligatoire de prévoyance pour l'ensemble des salariés de la branche sans condition d'ancienneté dans les conditions telles que prévues par le présent accord.

ART. 3

Les garanties accordées au titre du présent accord doivent être au minimum celles prévues dans les tableaux suivants :

Non-cadres

Risque couvert	Niveau de garantie
Décès	Versement d'un capital de 75 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B 100 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B pour les mariés ou Pacsés Majoration de 25 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche B par enfant à charge Majoration de 25 % en cas de décès lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
Invalidité permanente totale (3e catégorie)	Versement anticipé du capital décès tel que prévu ci-dessus

Cadres

Risque couvert	Niveau de garantie
Décès	Versement d'un capital de 100 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C 200 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C pour les mariés ou Pacsés Majoration de 25 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche C par enfant à charge Majoration de 25 % en cas de décès lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
Invalidité permanente totale (3e catégorie)	Rente de 65 % du salaire brut TA et TB déduction faite de la rente versée par un régime de sécurité sociale. Rente versée de la consolidation ou du 1 095e jour jusqu'à la liquidation de la retraite
Invalidité permanente (2e catégorie)	3N (*)/2 du salaire brut TA et TB, plafonné à 80 %, déduction faite de la rente d'invalidité versée par un régime de sécurité sociale de la consolidation ou du 1 095e jour et jusqu'à la liquidation des droits à retraite
Incapacité temporaire de travail	Après une franchise de 90 jours continus : 90 %, du salaire net, déduction faite des IJSS, pendant la durée de maintien de salaire prévue par l'article 12 de l'additif cadres de la convention collective nationale. Le régime se substituant alors aux obligations de l'entreprise 75 % du salaire net au-delà des durées prévues à l'article 13.2 de l'additif cadres et jusqu'à la reprise ou au 1 095e jour
(*) N = taux d'invalidité.	

ART. 4

Le choix de l'organisme de gestion du contrat, pour la mise en place ou pour chaque renouvellement de contrat, est laissé à la libre appréciation de chaque coopérative après accord d'entreprise ou décision unilatérale après avis des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les contrats déjà mis en place dans les entreprises subsistent dans toutes leurs dispositions, sous réserve d'être globalement plus favorables.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 5

Sous réserve des taux minimum fixés pour la prévoyance des cadres, le taux de cotisation est celui fixé par l'organisme assureur pour assurer la couverture du risque prévu au contrat, les mesures prévues par le contrat en matière de degré élevé de solidarité et la couverture des risques pour les salariés bénéficiaires de la portabilité et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.
6

Cet accord s'impose à toutes les entreprises de la branche qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

ART.
7

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé selon les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux [articles L. 2231-6 et suivants du code du travail](#), d'une demande d'extension.

ART.
2

Bénéficiaires des dispositions du présent accord :

- les salariés non-cadres ;
- les salariés cadres groupes 8 et 9 de l'accord de classification du 25 janvier 2018, bénéficiaires des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

ART.

Le présent accord remplace et annule les dispositions appliquées en vertu de l'annexe prévoyance de la convention collective nationale du 23 novembre 2018.

Les présentes dispositions s'intègrent dans le nouveau cadre législatif et réglementaire des dispositions en matière de prévoyance, et notamment du degré élevé de solidarité, et complètent l'accord du 25 juin 2015 sur les frais de santé pour constituer un dispositif global santé et prévoyance.

Cet avenant de par sa nature concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectif et il n'est donc pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant : Accord du 30 septembre 2022 relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

La formation professionnelle a pour objet de :

- 1° Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi via les dispositifs d'accompagnement publics ;
- 2° Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et contribuer à leur maintien dans l'emploi par le développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
- 3° Réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- 4° Favoriser la mobilité professionnelle.

Pour ce faire, elle repose sur des actions telles que :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° La validation des acquis de l'expérience ;
- 4° L'alternance avec notamment l'apprentissage ou la Pro-A.

ART.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié les objectifs des différents dispositifs de la formation professionnelle et le rôle des opérateurs intervenants dans ce domaine.

L'objectif du présent accord est d'adapter les dispositions légales aux spécificités des coopératives de consommateurs, en distinguant, autant que de besoin celle s'appliquant aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au-delà de cet objectif les coopératives de consommateurs souhaitent par la mise en perspective des différents dispositifs marquer leur attachement à la formation de leurs salariés et à l'évolution des emplois et des compétences dans la branche.

Il est rappelé que l'accès à la formation professionnelle est assuré par la voie de l'alternance (chapitre 1er), à l'initiative de l'employeur (chapitre 2) ou à celle du salarié (chapitre 3).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille sous réserves des mesures de financement propres aux entreprises de moins de 11.

1 . Principes généraux

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'apprentissage comme l'un des moyens d'accès privilégié aux qualifications professionnelles nécessaires dans les coopératives.

L'apprentissage, forme première de l'alternance, permet par une pédagogie adaptée et gratuite pour les jeunes, et les travailleurs handicapés, de former à une large gamme de diplômes dans des centres spécialisés. Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Cet engagement se concrétisera par une politique volontariste de prise en charge des coûts contrats de la formation dans les centres de formation d'apprentis. La CPNEF déterminera les orientations et les financements nécessaires à la mise en œuvre de cette politique.

L'apprentissage relève de la formation professionnelle initiale dans laquelle alternent :

- 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou titre professionnel objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- 2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance et dont la durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme.

2. Les spécificités du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est réservé aux jeunes âgés de quinze (si après avoir fini la troisième il atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre) ou seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge limite peut être repoussé à 34 ans révolus pour un nouveau contrat de niveau supérieur ou après une rupture du contrat indépendante de la volonté de l'apprenti.

Il n'y a pas de limite d'âge lorsque que l'apprenti est un travailleur handicapé, envisage de reprendre ou créer une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ou est inscrit comme sportif de haut niveau.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée comprise entre 6 et 36 mois est liée à la durée de la formation en centre.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec le titre ou diplôme prévu au contrat.

1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'un titre ou diplôme enregistré au RNCP d'une qualification reconnue par une classification de la branche ou d'une qualification reconnue par la branche, et d'une qualification ouvrant droit à un CQP.

Les partenaires sociaux de la branche soucieux de renforcer l'attractivité de cette voie de formation dans la branche encouragent les entreprises à utiliser à toutes les formes possibles de recours à l'alternance et notamment le dispositif expérimental prévu par le [décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018](#).

Le contrat de professionnalisation est un dispositif gratuit pour le salarié du fait de financements mutualisés. Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant aux bénéficiaires d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle inscrite au RNCP ou reconnue par la convention collective.

Pour les cas prévus par la réglementation en vigueur, les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation peuvent être aménagées :

- la durée peut être entre 6 et 24 mois ;
- les forfaits horaires peuvent être ajustés par la CPNE pour tenir compte des besoins spécifiques de ces publics ;
- les dépenses de tutorat prises en charge par l'OPCO de la branche.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCO de la branche dans les délais fixés par les dispositions réglementaires. La personne titulaire d'un contrat de professionnalisation est obligatoirement suivie par un tuteur.

2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et durée de la formation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 12 mois voire de 36 mois pour certains publics définis par décrets.

Le contrat peut être renouvelé lorsque le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire. Il peut également être reconduit lorsque son titulaire n'a pas obtenu la qualification pour cause d'échec aux examens, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et/ou que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche ou inscrites au RNCP.

Et plus généralement, pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'[article L. 6325-1-1 du code du travail](#), et conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance du dispositif de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, et rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

La reconversion ou promotion en alternance s'inscrit dans le plan de développement des compétences.

Le dispositif s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'[article L. 222-2-3 du code du sport](#) et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'[article L. 5134-19-1](#) du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'[article L. 5122-1](#).

La formation repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise.

Le salarié est accompagné par un tuteur au sein de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 5.2 du présent accord.

La Pro-A s'étend sur une durée de 6 à 12 mois pouvant être portée à 24 ou 36 mois pour des publics visés par décret.

La formation, d'une durée minimale fixée par décret doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée totale. Cette durée peut être supérieure à 25 % pour les formations définies par la CPNEF de branche.

Les actions de formations ou de validation des acquis et de l'expérience doivent permettre d'acquérir :

- une certification (titre, diplôme, CQP) inscrite au RNCP et dans un accord de la branche pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences ;
- un certificat CléA et CléA numérique.

Sont accessibles à la Pro-A les *certifications suivantes* [\(1\)](#) dont la liste sera régulièrement mise à jour par les partenaires sociaux en fonction des évolutions de chaque titre ou diplômes ou des besoins de la branche qui à la date de signature du présent avenant sont justifiés par l'argumentaire en annexe du présent avenant.

RNCP35316	3	CAP pâtissier
RNCP37383	3	CAP poissonnier
RNCP37535	3	CAP boucher
RNCP37537	3	CAP boulanger
RNCP38400	3	CAP fleuriste
RNCP 34947	3	Équipier polyvalent du commerce
RNCP38525	4	Titre employé de vente polyvalent en magasin
RNCP36241	4	Titre professionnel médiateur (trice) social (e) accès aux droits et services
RNCP38399	4	Bac pro métiers du commerce et de la vente : option A « Animation et gestion de l'espace commercial »
RNCP38399	4	Bac pro métiers du commerce et de la vente : option B « Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale »
RNCP37263	4	Titre technicien services de l'électroménager connecté
RNCP 38399	4	Métiers du commerce et de la vente : option A « Animation et gestion de l'espace commercial »
RNCP 39399	4	Métiers du commerce et de la vente : option B « Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale »
RNCP 35233	4	Assistant manager d'unité marchande
RNCP 34138	4	Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile
RNCP 28288	4	Médiateur social accès aux droits et services
RNCP 35124	4	Technicien services de l'électroménager connecté
RNCP 18121	4	Employé de vente polyvalent en magasin
RNCP 34908	4	Technicien en logistique
RNCP38667	5	Assistant de direction
RNCP 30065	5	Gestion des achats et des approvisionnements
RNCP 34558	5	Manager de rayon
RNCP 34809	5	Chargé (e) de clientèle
RNCP38123/ RNCP38131	6	Titre responsable du développement de l'unité commerciale/ responsable marketing et communication
RNCP 34198	6	Responsable en logistique
RNCP 35869	6	Responsable opérationnel de la chaîne logistique

RNCP 35896	6	Responsable des opérations logistiques
RNCP 30086	6	Management et gestion des organisations
RNCP 35754	6	Responsable du développement de l'unité commerciale
RNCP 35540	6	Responsable commercial et marketing
RNCP 29968	6	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications

(1) Certifications éligibles sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

ART.
5

5.1. Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour objet de favoriser, l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre de formation et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative. Il est chargé de la relation entre l'entreprise et le CFA.

Le tuteur doit formaliser son accord pour cette mission par un écrit et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle et intégrée à son emploi du temps.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en apprentissage et /ou contrat de professionnalisation.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'évaluation finale des acquis, conformément aux missions énumérées à l'[article D. 6324-3 du code du travail](#).

Le maître d'apprentissage doit suivre une formation certifiante préalablement à sa mission.

Le tuteur bénéficie d'une prime 150 € par alternant versée dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

5.2. Le tuteur du contrat de professionnalisation

Le tutorat a pour objet de favoriser, l'insertion dans l'entreprise et de s'assurer d'une bonne articulation entre les savoirs enseignés en centre et les pratiques mises en œuvre dans la coopérative.

Le tuteur, doit formaliser son accord pour cette mission par un écrit pour cette mission et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Cette mission doit être prise en compte dans son activité professionnelle et intégré à son emploi du temps.

Le tuteur ne peut accompagner simultanément que deux salariés en apprentissage et/ou contrat de professionnalisation.

Il intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation mais aussi dans l'évaluation finale des acquis, conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Le tutorat est obligatoire et le tuteur doit suivre une formation certifiante préalablement à sa mission.

Le tuteur bénéficie d'une prime 150 € par alternant versée dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

ART.
13

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et orientée gratuitement en matière d'orientation professionnelle. Les coordonnées et le mail du CEP sont affichés dans l'entreprise.

Le service public de l'orientation toute au long de la vie assure cette fonction. Il est accessible via un site Internet public, des plateformes téléphoniques et des permanences qui permettent de disposer d'une première information, d'un conseil personnalisé ou d'être orienté.

ART.
14

Toute personne peut bénéficier au cours de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle gratuit.

Ce conseil est institué par un opérateur agréé pour accompagner les salariés dans l'évolution et la sécurisation de leur parcours.

Le salarié peut trouver le nom et les modalités pour joindre le conseil en orientation professionnelle dont il dépend auprès de son entreprise. Cette information doit être donnée lors de l'entretien professionnel. Le salarié peut bénéficier une fois tous les 2 ans d'un rendez-vous pris en charge par l'employeur.

Le compte personnel de formation, entré en vigueur le 1er janvier 2015 crée un droit attaché à la personne qui a vocation à la suivre tout au long de sa carrière professionnelle de l'entrée dans le monde du travail au départ en retraite. Il est à compter du 1er janvier 2019 alimenté chaque année en euros selon les modalités décrites plus loin.

Les orientations de l'entreprise pour l'utilisation du CPF sont présentées dans le cadre du plan de développement des compétences.

1. Ouverture du compte

Le CPF est ouvert dès l'entrée dans le monde du travail et à partir de 16 ans (15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage). Le compte ne sera fermé qu'à l'occasion de la liquidation des droits à retraite.

2. Alimentation du compte

Le CPF est alimenté en euros selon le montant fixé réglementairement dans la limite d'un plafond qui ne peut excéder dix fois le montant annuel.

Le montant, pour une personne ayant travaillé au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année complète est de 500 euros par an avec un plafond de 5 000 euros.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 25 h, le montant ci-dessus est proratisé à hauteur du temps de travail ou de la durée de travail effectuée sur l'année. [\(1\)](#)

Pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V ou une certification reconnue par la CCN à ce niveau, le compte est alimenté à hauteur de 800 euros par an, plafonné à 8 000 euros et subit les mêmes règles de proratisation en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés, quelle que soit leur durée de travail bénéficient d'un abondement de 300 € sur leur CPF.

3. Abondements de projets

Sans préjudice des dispositifs légaux d'abondements à titre de pénalité, plusieurs voies d'abondement permettent à un salarié de s'engager dans une formation ou un parcours de formation.

- Abondement par la branche :

L'OPCO désigné par la branche pourra abonder le compte d'un salarié dès lors qu'il ne bénéficie pas des fonds suffisants pour finaliser un parcours de formation dans le respect des conditions d'abondement définies par la branche, le cas échéant sur la base des orientations définies par la CPNE.

- Abondement par l'entreprise :

Par accord d'entreprise, il est possible de prévoir pour certaines formations, ou pour certains publics, des abondements complémentaires permettant de favoriser la réalisation d'actions de formations certifiantes ou qualifiantes. Cet abondement sera de 50 % pour obtenir la certification CléA de niveau 3. Le montant correspondant à cet abondement devra être versé annuellement par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations qui est chargée de créditer le compte du salarié du montant lui revenant.

4. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont :

- 1° Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- 2° Les certifications CléA et CléA numérique ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- 4° Les bilans de compétences ;
- 5° La préparation de l'épreuve théorique du [code de la route](#) et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (B à D) ;
- 6° *Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci [\(2\)](#);*
- 7° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

5. Utilisation du CPF par le salarié

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF et son employeur ne peut le forcer à l'utiliser. Le refus de mobilisation du CPF ne peut constituer un motif de sanction.

Le salarié est libre de mobiliser le CPF à son gré, dès lors que la formation est effectuée en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est prévue en toute ou partie pendant les heures de travail, le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant le contenu de la formation et le calendrier, [\(3\)](#)

- au minimum 60 jours avant le début de la formation ;
- et 120 jours à l'avance si la formation a une durée supérieure à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires vaut accord tacite.

L'autorisation d'absence est de droit pour les salariés n'ayant pas niveau III pour CléA et niveau IV pour CléA numérique.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances sont pris en charge par le site « moncompteactivite. gov. fr ». Le salaire pendant les heures de CPF réalisées pendant le temps de travail est intégralement maintenu. Prise en charge par l'employeur des frais annexes (hébergement, transport restauration).

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

7. Tenue et consultation du compte personnel de formation

Le CPF est tenu de manière dématérialisée par la Caisse de dépôts et consignations via le site moncpf. com, les modalités de consultation du CPF sont portées, par tout moyen, à la connaissance du salarié lors de son embauche et lors des entretiens professionnels.

Chaque salarié a accès gratuitement à ce compte et peut consulter le montant dont il dispose, il est consultable sur le site « moncompteactivite. gov. fr » sur lequel il doit s'inscrire individuellement et qui n'est accessible que par lui à l'aide du mot de passe créé à l'ouverture.

Le service dématérialisé de gestion du compte personnel de formation permet aux salariés qui le souhaitent de constituer et tenir à jour un passeport d'orientation, de formation et de compétences consultable uniquement par eux.

(1) Le 3e alinéa du titre « 2/ Alimentation du compte » de l'article 15 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à l'article L. 6323-11 du code du travail qui prévoit que l'appréciation de la durée de temps de travail effectué donnant lieu à l'alimentation des droits CPF se fait à l'échelle annuelle et exprimée en euros.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(2) Le 7e alinéa du titre « 4/ Formations éligibles » de l'article 15 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 6323-7 du code du travail relatif aux actions de formation dans le cadre de l'exercice de la fonction de chef d'entreprise.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(3) Le 3e alinéa du titre « 5/ Utilisation du CPF par le salarié » de l'article 15 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 6323-4 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du CPF.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

1. Conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du congé [\(1\)](#)

- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

2. La demande de congé par le salarié

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

- date de la formation et date de l'examen concerné ;
- intitulé de la formation ;
- durée de la formation ;
- organisme qui réalise la formation ;
- intitulé et date de l'examen concerné ;
- la demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception :

Au moins 120 jours à l'avance si la formation entraîne une durée d'absence continue supérieure à 6 mois.

Au moins 60 jours à l'avance si la durée de l'action de formation entraîne une interruption continue de travail inférieure à 6 mois, ou si elle est à temps partiel.

Le salarié peut bénéficier d'un aménagement du temps travail pour rencontrer un conseiller en évolution professionnel qui l'aidera à construire son projet de transition professionnelle.

L'employeur dispose de 30 jours pour faire connaître sa réponse par écrit, à défaut de réponse, l'accord est présumé accordé.

L'employeur peut imposer le report du congé, si le report doit être motivé et justifié par l'un des éléments suivants :

- lorsque l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise. Après avis du conseil social et économique, lorsqu'il existe, le report est d'une durée maximale de 9 mois ;
- lorsque dans une entreprise le nombre de salariés en congé de transition répond aux seuils suivants :
- 1 salarié à la fois dans une entreprise de moins de 100 salariés ;
- pas plus de 2 % de l'effectif dans une entreprise de plus de 100 salariés.

Les demandes reportées sont ensuite retenues dans un ordre de priorité fixé par l'[article R. 6323-10-2 du code du travail](#).

Un salarié ayant bénéficié du congé de transition professionnelle ne peut prétendre à un autre congé avant une période, exprimée en mois, égale à 10 fois la durée de l'absence sans que cette période ne puisse être inférieure à 6 mois et supérieure à 5 ans. [\(2\)](#)

3. Validation du projet par l'association de transition professionnelle régionale ATpro

Une fois obtenu l'accord de son employeur, le salarié doit déposer sa demande auprès de la commission de son lieu de résidence ou de son lieu de travail.

Le dossier est fixé par ATpro.

La commission rend son avis selon les critères fixés par la loi et ses orientations propres. Le salarié bénéficiera d'un aménagement du temps de travail pour rencontrer un conseiller de son ATpro régional.

4. Situation du salarié pendant le congé

Les frais afférents à la formation (frais pédagogiques, frais annexes et salaires et charges) sont pris en charge par AT pro pendant toute la durée de la formation qu'elle que soit l'évolution de la situation du salarié pendant cette période (fin de CDD, licenciement ou démission), et tant que le salarié justifie de son assiduité. [\(3\)](#)

Pendant la durée de son congé le salarié a droit à une rémunération. Elle sera versée par son employeur que se fera rembourser par ATpro. [\(4\)](#)

Pendant sa formation, le salarié est accompagné par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 5.2 [\(5\)](#).

Le salarié fait partie des effectifs et continue de bénéficier des œuvres sociales de l'entreprise.

*(1) Le titre « 1/ Conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du congé » de l'article 16 est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6323-9-1 du code du travail qui prévoit des modalités d'accès particulier au dispositif de transition professionnelle concernant les intermittents et les titulaires d'un contrat de travail temporaire.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)*

(2) Le dernier alinéa du titre « 2/ La demande de congé par le salarié » de l'article 16 est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6323-10-3 du code du travail relatif au délai de carence entre deux prises de congés dans le cadre du dispositif de transition professionnelle.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(3) Le 1er alinéa du titre « 4/ Situation du salarié pendant le congé » de l'article 16 est étendu sous réserve du respect des articles D. 6323-18-1 à D. 6323-18-4 du code du travail.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(4) Le 2e alinéa du titre « 4/ Situation du salarié pendant le congé » de l'article 16 est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6323-18-2-1 du code du travail relatif au remboursement de la rémunération du salarié bénéficiaire du projet de transition écologique. Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut bénéficier du remboursement de la rémunération du salarié sous forme d'avances.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(5) A l'avant-dernier alinéa du titre « 4/ Situation du salarié pendant le congé » de l'article 16, les termes « conformément aux dispositions de l'article 5.2 » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

ART.
17

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel prévu par la loi est clairement distinct des entretiens annuels d'évaluation en entreprise et à lieu de manière différenciée.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) et identifier ses besoins de formation.

Il doit informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

L'entretien doit également comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et des possibilités de financement par l'employeur.

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, tous les deux ans.

Le salarié bénéficie d'un temps suffisant pour préparer cet entretien.

Toutefois, l'entretien professionnel doit être systématiquement réalisé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un des cas suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ; période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document signé par le salarié dont une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, à compter de l'entrée dans l'entreprise du salarié, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels biennaux et :

- 1° Suivi au moins une action de formation ; en dehors des actions de formation obligatoires ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé d'un montant forfaitaire de 3 000 €.

Un accord collectif d'entreprise peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés.

L'entretien peut être l'occasion d'inciter le salarié à vérifier les fonds disponibles au titre du CPF et les possibilités et moyens de les mobiliser.

ART.
18

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut, si besoin est, lorsque que cette démarche s'inscrit dans un objectif particulier ou répond à un besoin, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences qui peut le refuser.

Le bilan de compétences permet au salarié, avec l'appui d'un spécialiste externe à l'entreprise, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de développement de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du compte personnel de formation ou s'inscrire dans une action de formation notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation. (1)

Si le salarié réalise son bilan de compétence en dehors de son temps de travail un aménagement est fortement recommandé. Si le bilan de compétence est mobilisé sur le plan de développement de l'entreprise la prise en charge de l'employeur comprend les frais annexes.

À l'issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l'organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu'en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

Tout salarié justifiant des conditions réglementaires en vigueur, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les salariés « senior » (plus de 45 ans) peuvent bénéficier de droit d'un bilan de compétence tous les 5 ans. Le bilan peut être pris en charge dans sa totalité par l'entreprise ou à hauteur de 50 % des droits CPF (co-investissement).

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires. (2)

(1) Le 4e alinéa de l'article 18 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6313-1 du code de travail relatif aux actions concourant au développement des compétences.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 18 est exclu de l'extension en tant que les dispositions du code du travail, notamment l'article L. 6322-42 ont abrogé la référence au congé de bilan de compétences.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

ART.
19

Les partenaires marquent leur attachement au dispositif de validation des acquis de l'expérience. À ce titre, ils demanderont à leur OPCO de présenter chaque année à la CPNE les actions pour promouvoir et de développer cette voie de certification et les résultats annuels. Il sera demandé à l'OPCO un guide méthodologique VAE.

La validation des acquis de l'expérience doit également servir à valoriser les parcours individuels coopératifs, associatifs ou syndicaux en favorisant la transposition dans la vie professionnelle des compétences et des connaissances acquises lors de ses activités.

Les salariés concernés bénéficieront des autorisations d'absence pour suivre les actions de formation « certifiantes » (ex : certificat de compétence professionnel transférable) avec la prise en charge des frais annexes.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable pour la validation des acquis de l'expérience, peut bénéficier d'un accompagnement par un organisme agréé dans la préparation de son dossier VAE ou son entretien avec le jury de validation. Les coopératives accompagneront les salariés qui en font la demande dans les démarches à accomplir pour bénéficier de ces possibilités et les inviteront notamment à se rapprocher des conseils en évolution professionnelle.

**ART.
20**

Le salarié peut demander un congé pour validation des acquis de l'expérience en vue :

- 1° De participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- 2° De bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour validation des acquis de l'expérience précise :

- 1° Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé ;
- 2° Les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- 3° La dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La demande d'autorisation d'absence est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation des acquis de l'expérience.

Dans les trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder six mois à compter de la demande.

Au terme d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le bénéficiaire du congé présente sur demande de l'employeur ou de l'organisme paritaire agréé une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur.

Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir des actions de validation des acquis de l'expérience ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

La durée du congé est de 24 heures ou de la durée nécessaire aux épreuves de validation si elle est supérieure. Pour les salariés n'ayant aucune certification le congé sera de 30 heures ou de la durée nécessaire aux épreuves de validation si elle est supérieure.

Ce congé peut être couplé avec des actions de formation permettant d'obtenir le socle de compétence professionnel (CléA).

Pendant ce congé la rémunération du salarié est maintenue.

Si le congé de validation s'inscrit dans le cadre d'un bilan de compétence, le coût pédagogique est pris en charge à hauteur de 50 % par l'entreprise, les 50 % restant par le salarié dans le cadre de son CPF.

**ART.
21**

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur démarche de valorisation et de professionnalisation des métiers. À cet effet, ils conviennent de renforcer leur politique de certification professionnelle notamment par la voie du certificat de qualification professionnelle (CQP) et CQPI.

Véritables repères de la qualification, les CQP / CQPI sont créés ou adaptés par la CPNE de la branche ou par d'autres branches doivent s'inscrire dans une démarche de filière permettant d'améliorer l'employabilité des salariés de la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent privilégier lorsque que c'est possible et compatible avec les enjeux de la branche les CQP interbranches.

Les partenaires sociaux demanderont à leur OPCO l'accompagnement nécessaire à l'établissement des référentiels d'activité et de validation de ces CQP.

**ART.
6**

Les actions de formation continue à l'initiative de l'entreprise ont pour objet de :

- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi. Elle contribue au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail et doit permettre à des salariés d'acquérir une qualification d'un niveau plus élevé ;
- réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, et de préparer à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels du salarié.

L'action de formation continue se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée de préférence en présentiel, et en tout ou partie à distance avec un accompagnement pédagogique et par tous les moyens offerts par les techniques modernes.

Elle peut également être réalisée en situation de travail dans les conditions prévues par la réglementation AFEST.

Il est rappelé que les organismes de formation doivent désormais répondre aux exigences de qualité fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

ART.

7

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail et notamment celles rendues obligatoires par le respect d'une réglementation propre à l'exercice d'un emploi ou d'une activité, constitue du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

ART.

8

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre l'adaptation des salariés à leur emploi et contribuer à renforcer leurs compétences et leur maintien dans l'emploi. Il propose des formations de développement des compétences dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels.

Enfin, le plan répond également à des objectifs propres à chaque coopérative dans le cadre de ses priorités ou besoins. Le cas échéant, il est recommandé de le prévoir sur une durée triennale.

Sont des actions concourant au développement des compétences et entrant dans le champ de la formation professionnelle continue répondant à un objectif professionnel :

- 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- 3° Les actions de promotion professionnelle ;
- 4° Les actions de prévention ;
- 5° Les actions de conversion ;
- 6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- 7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'[article L. 1333-11 du code de la santé publique](#) ;
- 8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;
- 9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
- 10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;
- 13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#).

Le plan de développement des compétences précise les moyens alloués chaque année par la coopérative en fonction des besoins et les objectifs prioritaires retenus. Le plan fait l'objet d'une consultation du comité social et économique conformément dans le cadre des consultations et informations sur les orientations stratégiques et de la politique de l'emploi.

Lorsque les formations sont réalisées en situation de travail, la mise en œuvre de cette formation doit être réalisée par un formateur reconnu et selon une méthodologie respectant les dispositions réglementaires en vigueur.

ART.

9

Le comité social et économique est un acteur majeur reconnu de l'information sur la formation professionnelle continue. Il est consulté dans le respect des dispositions du code du travail.

Il contribue notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans la branche des coopératives des consommateurs.

Il le fait au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications professionnelles.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation existants ainsi que de leurs modalités d'accès, et des possibilités de prise en charge financière.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir au CSE les informations dont il dispose et mis à disposition dans le bilan social et la BDE et ainsi que celles émanant de l'OPCO de la branche et de la CPNE, et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CSE peut aussi tout au long de l'année intervenir sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

ART.
10

Les personnels d'encadrement jouent un rôle majeur en matière de formation professionnelle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise. Ils doivent être accompagnés par leurs directions dans la réalisation de leurs missions.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à faciliter l'accès à la formation professionnelle de tous, notamment au regard de l'évolution de leur emploi. Ils doivent également veiller au respect du plan de développement des compétences et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit plus particulièrement ceux qui exercent leur activité dans des conditions particulières (temps partiel, travail de nuit...). Il s'assure également du respect de l'égalité de tous dans l'accès à la formation professionnelle.

ART.
11

La formation doit être ouverte à toutes et à tous sans discrimination de genre, d'âge, de croyance ou d'engagement ou d'aptitudes physiques et contribuer à la réduction des inégalités et au lissage des écarts, tout en donnant à chacune et chacun les mêmes chances de conforter leur emploi et de progresser.

1. L'égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un facteur important de résorption, si elles sont identifiées, des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

C'est notamment en application de ce principe que, par la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes du 27 octobre 2016, les partenaires sociaux ont déjà clairement préconisé des mesures d'accompagnement des formations qui permettent à toutes et tous de s'y engager quand les contraintes familiales en limitent de fait l'accès.

À ce titre, les entreprises coopératives doivent définir les moyens propres à faciliter l'égalité d'accès à la formation professionnelle et que cela fasse l'objet de mesures spécifiques pour réduire les inégalités constatées.

2. L'égalité entre les salariés

L'égalité entre les salariés est un principe incontournable et la garantie d'un accès de tous à la formation, sans discrimination d'âge, de religion, d'orientation sexuelle ou d'origine doit permettre d'en renforcer l'effectivité. C'est dans cette optique que les entreprises devront s'assurer d'un accès effectif de tous à l'offre et à la demande de formation et effectuer des efforts particuliers en direction des salariés pour lesquels l'accès à la formation peut être affecté par leur situation.

Pour les personnes à temps partiel ou celles travaillant selon des horaires décalés, il peut s'agir d'organiser les formations sur les jours de travail ou de prévoir avec l'accord des personnes concernées des aménagements temporaires dans leur organisation de travail ou un accès facilité dans l'exercice de leur droit au CPF.

Concernant les travailleurs handicapés, ils seront accompagnés pour l'accès à la formation sera facilité par le choix d'organismes (partenariat avec AGEFIP, OPCO) ou de modes de formation permettant de s'adapter aux contraintes particulières des personnes concernées.

3. Représentants du personnel et délégués syndicaux

Les coopératives rappellent que les compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical font l'objet de certificats de compétences (CCP). La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience pour l'obtention d'une autre certification.

Ils bénéficieront de droit des autorisations d'absences pour participer aux sessions de validation.

ART.
12

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences utiles pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle.

Le socle comprend :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Ce socle est un élément pour envisager des parcours et prévoir les conditions d'accès à des formations certifiantes et qualifiantes pour les salariés n'ayant aucune certification. Dans ce cas, il bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée et de la prise en charge de ses frais. En dessous du niveau IV co-investissement de l'employeur à hauteur de 50 % pour l'évaluation et les formations complémentaires.

ART.
22

Les négociations sur la GPEC devront s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications.

La GPEC doit contribuer à anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences, et notamment par l'adaptation et l'élévation du niveau de compétences et de qualification, contribuer au maintien et à l'amélioration de l'employabilité des salariés de la branche.

C'est au niveau de l'entreprise que cette démarche prend tout son sens et doit être menée.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'[article L. 2331-1](#) d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des [articles L. 2341-1 et L. 2341-2](#) comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

- 1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'[article L. 2254-2](#) ;
- 2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- 3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- 4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- 5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- 6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

ART.
23

Les partenaires sociaux demandent à leur opérateur de compétences d'accompagner la performance des entreprises en contribuant à l'évolution professionnelle des salariés. Il doit pour cela favoriser l'insertion professionnelle des jeunes grâce aux formations en alternance (apprentissage et professionnalisation) et via ses relations avec les acteurs de l'emploi et de la formation en région.

Les partenaires sociaux attendent d'Opcommerce :

- d'informer et conseiller les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs et les outils de la formation professionnelle ;
- d'accompagner et outiller les entreprises, de toute taille, dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets de formation ;
- d'optimiser les investissements formation des entreprises en articulant les différents dispositifs et en mobilisant des financements publics (Europe, État, régions) ;
- de faciliter et simplifier l'accès des entreprises et des salariés à une offre de formation diversifiée, innovante et de qualité ;
- d'anticiper et analyser les facteurs d'évolution des métiers et des compétences dans les différents secteurs du commerce.

L'opérateur de la branche l'Opcommerce a été désigné par l'[accord du 30 octobre 2018](#).

Il présente chaque année à la CPNE le bilan des actions menées, et les projets de l'année suivante dans deux réunions différentes.

ART.
24

Les partenaires sociaux, en lien avec leur OPCO souhaitent se doter d'un outil de suivi d'analyse et de prospective sur les métiers, les formations et l'emploi.

L'objectif de cet observatoire est de présenter des données quantitatives et prospectives pour la branche. Elles sont présentées une fois par an à la CPNE au cours du 1er trimestre ou avant toute négociation sur les salaires.

Il est également chargé, en collaboration avec d'autres branches de rechercher les meilleures réponses possibles pour répondre aux besoins qu'il s'agit d'évolution, de transformation et de reconversion au sein de la branche.

Les travaux de l'observatoire sont financés, dans le cadre du budget fixé par le conseil d'administration de l'Opcommerce.

ART.
25

La CPNE a eu une action de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification.

Elle procède périodiquement à l'examen de l'évolution des diplômes et titres, des qualifications professionnelles, des informations sur les activités de la formation professionnelle continue de la branche.

La CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

La CPNE assure le pilotage (bilan, programme...) de l'observatoire en fin d'année, composé par les partenaires sociaux.

Elle est l'instance de création, de délivrance et de suppression des certificats de qualification professionnelle de la branche. Il lui appartient également, lors de la création de CQP, de définir pour chacun la durée de formation nécessaire en vue d'ouvrir la possibilité de réalisation dans le cadre des contrats de professionnalisation. Elle agréée les organismes de formation désirant organiser une formation conduisant à un CQP de branche.

Elle procède en concertation avec l'OPCO de la branche, aux modifications nécessaires des types de prise en charge par l'OPCO désigné par la branche concernant les actions de formation, évaluation et accompagnement des contrats de professionnalisation ainsi que de la période de professionnalisation pour les salariés.

La CPNE se réunit en réunion ordinaire au moins une fois par an pour traiter des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche, et autant que nécessaire pour remplir ses missions précédemment définies.

ART.
28

Le présent accord annule et remplace l'[accord du 25 juin 2015](#) relatif à la formation, à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels dans la branche des coopératives de consommateurs.

ART.
29

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

Cet accord, sauf pour les dispositions visant spécifiquement une catégorie d'entreprises, s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille. [\(1\)](#)

*(1) Le dernier alinéa de l'article 29 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail ainsi que l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lequel prévoit que la convention ou l'accord ne s'applique aux employeurs non adhérents à une des organisations d'employeurs signataires, qu'au lendemain de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêt portant extension de la convention ou de l'accord.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)*

ART.
30

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir en cas de changement législatif ou réglementaire affectant les dispositions de cet accord.

Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

ART.
31

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.
32

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'[article L. 2231-6 et suivants du code de travail](#) et d'une demande d'extension.

ART.

Les entreprises concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage / alternance par :

- 1° Le financement direct des actions de formation professionnelle continue de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance prévue ci-après ;
- 3° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

ART.
26

Les entreprises doivent contribuer financièrement au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par le versement des contributions réglementairement mises à leur charge. Ces contributions sont fixées à la date du présent accord à :

- entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la masse salariale ;
- entreprise de 11 à moins de 50 salariés : 1 % de la masse salariale.

La contribution est destinée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences, du compte personnel de formation et à la formation des demandeurs d'emplois.

ART.
27

Les entreprises doivent contribuer au financement des actions de formation professionnelle continue, d'adaptation au poste de travail, de développement des compétences de leurs salariés, et d'une montée d'un niveau de qualification soit via les contributions légales mises à leur charge, soit via le plan de développement des compétences établi annuellement, ou de manière pluri annuelle, après consultation du comité social et économique.

Avenant : Avenant n° 0924 du 3 février 2023 relatif aux congés d'ancienneté et aux amplitudes de travail

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord vise à améliorer les dispositions de la convention collective.

Les partenaires sociaux souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

1er

L'article 34 « Congés d'ancienneté » est modifié comme suit :

- « La durée des congés d'ancienneté est de :
- 2 jours après 20 ans de services coopératifs ;
 - 3 jours pour 25 ans de services coopératifs ;
 - 4 jours pour 30 ans de services coopératifs. »

ART.

2

L'article 23. I est complété des dispositions suivantes :

- « L'amplitude maximale des horaires est fixée à 12 heures par jour et la durée des coupures est plafonnée à 4 heures. »

ART.

3

Les coopératives sont invitées à négocier avec leurs institutions représentatives du personnel les conditions et modalités de mise en place d'une prime de transport privilégiant le plus possible les déplacements collectifs et non émetteurs de CO2.

ART.

4

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1er février 2023.

ART.

5

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.

6

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux [articles L. 2231-6 et suivants du code du travail](#) et d'une demande d'extension.

Avenant : Avenant n° 1 du 1er décembre 2023 à l'accord du 27 octobre 2016 relatif à la création d'un régime de retraite surcomplémentaire

Source officielle Légifrance

ART.

La loi PACTE du 22 mai 2019 a créé un nouveau dispositif de retraite surcomplémentaire destiné à remplacer des dispositifs tels que l'article 83 institué par l'accord du 27 octobre 2016 pour les cadres des coopératives de consommateurs.

Ce nouveau dispositif appelé Plan épargne retraite obligatoire (PERO) offre de nouvelles possibilités d'alimentation ainsi que de nouvelles possibilités de déblocage ou de sortie ainsi que de rachat.

L'objet du présent avenant est de transformer l'article 83 mis en place par l'accord de 2016 en un PERO afin d'offrir ces nouvelles possibilités aux cadres de la branche.

Le présent avenant adapte les dispositions de l'accord aux [dispositions des articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier](#) et de l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#).

Cet avenant, de par sa nature, concerne tous les cadres éligibles, quel que soit l'effectif de la branche.

ART.

préliminaire

Dans l'accord visé par cet avenant l'ensemble des termes « article 83 » et régime de retraite à cotisation définie est remplacé par « PERO ».

ART.

1er

L'article 5 de l'accord est modifié comme suit :

« À compter du 1er janvier 2024 est instauré au profit de l'ensemble des cadres visés à l'article 1er de l'accord du 27 octobre 2016 et relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, un Plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) tel que visé par la loi PACTE du 22 mai 2019. Ce PERO est obligatoire pour l'ensemble des cadres justifiant d'une ancienneté de six mois.

Le PERO se substitue à l'article 83 institué par le présent accord. »

ART.

2

L'article 7 est modifié comme suit :

« Au moment de la liquidation de sa retraite le ou la cadre bénéficiera des droits acquis au titre des sommes versées et des intérêts acquis sur la base des formules de gestion financière retenues.

La liquidation pourra se faire sous forme de rente viagère et ou de capital unique ou fractionné conformément aux possibilités offertes lors de la liquidation de ses droits.

Les fonds versés seront gérés selon la formule prévue par défaut par la réglementation en vigueur, pour les sommes versées à compter de l'ouverture du présent PERO.

Les fonds versés obligatoirement ou volontairement ne peuvent être rachetés sauf dans les cas prévus par l'[article L. 224-4 du code monétaire et financier](#), soit notamment et de manière non exhaustive à la date de signature du présent avenant le décès du conjoint ou du partenaire de PACS, l'invalidité du titulaire de son conjoint ou de ses enfants, le surendettement du titulaire, la cessation des droits à l'assurance chômage ou l'achat d'une résidence principale. »

ART.
3

L'article 8 est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux optent pour les modalités de gestion financière prévues par défaut par le contrat souscrit auprès du gestionnaire du contrat et par la réglementation en vigueur.

Par exception, les sommes versées antérieurement, ainsi que les versements volontaires programmés avant la date d'application de nouveau régime conservent la gestion financière antérieure.

À compter du 1er janvier 2024, les cadres concernés par le présent PERO pourront modifier les modalités de gestion financière selon les formules offertes par le gestionnaire du fonds et dans la limite des possibilités offertes par la réglementation en vigueur. »

ART.
4

L'article 10 est modifié comme suit :

« Le PERO est alimenté par la cotisation prévue à l'article 9, et peut être également alimenté par tous moyens prévus par la réglementation et notamment par :

- des versements volontaires du ou de la cadre ;
- de la participation ;
- de l'intéressement ;
- des droits inscrits au compte épargne temps ;
- des sommes correspondant à des congés non pris.

Ces versements se font dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date où ils sont versés. »

Ces versements volontaires offrent la possibilité pour le ou la cadre de choisir parmi au moins deux modalités de gestion proposées par l'organisme gestionnaire.

ART.
5

L'article 12 est complété des dispositions suivantes :

- « - invalidité de 2e ou 3e catégorie du conjoint ou du partenaire de PACS et des enfants ;
- affectation des sommes épargnées pour l'acquisition de la résidence principale. »

ART.
6

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1er janvier 2024.

ART.
7

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.
8

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'[article L. 2231-6 et suivants du code du travail](#) et d'une demande d'extension.

Avenant : Avenant n° 1 du 27 septembre 2024 à l'accord du 20 juin 2019 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 2 « Bénéficiaires de l'accord » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Bénéficiaires des dispositions du présent accord :

- les salariés non-cadres ;
- les salariés cadres groupes 8 et 9 de l'accord de classification du 25 janvier 2018, bénéficiaires des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017. »

ART.
2

Les dispositions du présent avenant sont applicables à la signature du présent avenant.

ART.
3

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.
4

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'[article L. 2231-6 et suivants du code du travail](#) et d'une demande d'extension.

ART.

Afin de se mettre en conformité avec les dispositions du décret du 30 juillet 2021 relatif aux catégories objectives de salariés, le présent avenant intègre dans la définition des catégories cadres les nouveaux textes de référence tels qu'issus de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Cet avenant de par sa nature concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectif.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).