AVENANT N°1 À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DES MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE SPÉCIALISÉ (IDCC 3237)

Entre :

- **La Fédération Saveurs Commerce** - 97 Boulevard Pereire - 75017 PARIS
- **La Fédération des Fromagers de France (FFF)** - 23 rue des Lavandières Sainte-Opportune- 75001 PARIS
- **La Fédération nationale des syndicats des commerçants des marchés de France (FNSCMF)-** 14 rue de Bretagne - 75003 PARIS

D'une part,

Et :

- **La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services** - 263 rue de Paris - 93154 MONTREUIL Cedex
- **La Fédération des Services CFDT**- 11 rue de Cambrai – Artois – Bâtiment A - 75019 PARIS
- **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FGTA-FO)** - 15 Avenue Victor Hugo - 92170 VANVES
- **La Fédération CFE-CGC Agro-alimentaire** - 70 Rue du Rocher -75008 PARIS
- **L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA), Fédération Commerces et Services,** 21 rue Jules Ferry - 93177 BAGNOLET Cedex

D'autre part,

FH HB CT AP LT MR DP

Document r1d0fu5zzx5gl0p généré par Edusign

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la Branche, attachées à la formation professionnelle, au développement des compétences et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés, ont convenu de modifier l'accord du 19 avril 2021 afin de mettre en conformité la terminologie de l'accord avec le droit en vigueur ainsi que de réformer l'accompagnement des salariés de la Branche.

Le présent avenant a ainsi pour objet d'adapter les dispositions conventionnelles relatives à l'entretien professionnel aux évolutions résultant de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, dont l'article 3 a défini un nouveau cadre législatif applicable en la matière.

A cette occasion, les parties souhaitent réaffirmer, auprès des entreprises de la Branche, l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

– pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours ;

– pour les entreprises, un moyen :

- de s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences ;
- de rester attractives et compétitives.

Cela étant rappelé, il est convenu ce qui suit.

ARTICLE 1er – HARMONISATION TERMINOLOGIQUE

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, tel que modifié par l'article 3 de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, les termes « *entretien professionnel* » utilisés dans l'ensemble des dispositions de l'accord du 19 avril 2021 sont remplacés par les termes « *entretien de parcours professionnel* ».

ARTICLE 2- MODIFICATION DE L'ARTICLE 21 « ENTRETIEN PROFESSIONNEL » DE L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021

L'article 21 « *Entretien professionnel* » de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance de la Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, est désormais rédigé comme suit :

« *Article 21 – Entretien de parcours professionnel*

L'entretien de parcours professionnel est un moment d'échange et de réflexion commun qui permet de rapprocher les aspirations professionnelles du salarié, en matière d'évolution professionnelle, de qualification et d'emploi, et les besoins de l'entreprise.

Article 21 -1- Objet de l'entretien de parcours professionnel

Tout salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, qui lui permet d'être acteur de son parcours professionnel et de son évolution au sein de l'entreprise.

Cet entretien, qui ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, est distinct de l'entretien d'évaluation. Il est organisé par l'employeur, conduit par le supérieur hiérarchique du salarié ou par un représentant de la direction de l'entreprise, et se tient pendant le temps de travail.

Cet entretien est consacré notamment :

- *Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;*
- *A sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;*
- *A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;*
- *A ses souhaits d'évolution professionnelle (une reconversion interne ou externe, un projet de transition professionnelle, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience);*
- *A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.*

Article 21-2 - Organisation de l'entretien de parcours professionnel

21-2-1- Dès son embauche, le salarié est informé par écrit qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel selon la périodicité prévue à l'article 21-3 du présent accord.

21-2-2- L'entretien de parcours professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié par tout moyen permettant d'en assurer la réception.

Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, dès lors qu'il n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise, à l'issue :

- *D'un congé de maternité,*
- *D'un congé supplémentaire de naissance, lorsqu'il fait immédiatement suite à un congé de maternité ou d'adoption,*
- *D'un congé parental d'éducation,*
- *D'un congé de proche aidant,*
- *D'un congé d'adoption,*
- *D'un congé sabbatique,*
- *D'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L1222-12 du code du travail,*
- *D'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L1225-47 du code du travail,*
- *D'un arrêt longue maladie prévu à l'article L324-1 du code de la sécurité sociale,*
- *Ou d'un mandat syndical.*

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

21-2-3- Afin que cet entretien soit un moment d'échange et de réflexion commun permettant de rapprocher les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés invitent les employeurs à laisser aux salariés un délai suffisant pour leur permettre de préparer au mieux cet entretien.

À cet effet les employeurs sont invités dans la convocation adressée par courriel ou par lettre remise en main propre aux salariés :

- *À joindre les éléments leur permettant de préparer cet entretien (Guide et support d'entretien, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers, etc.),*
- *Ou à défaut, à indiquer comment se les procurer.*

21-2-4- Afin d'accompagner les entreprises et les salariés de la Branche dans la mise en œuvre de ce moment d'échange, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés mettent à leur disposition des guides et des supports d'entretien.

Article 21-3 - Périodicité de l'entretien de parcours professionnel

Afin de prendre en compte les contraintes des salariés et des entreprises dans la mise en place de l'entretien de parcours professionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche décident d'adapter sa périodicité.

Tout salarié nouvellement embauché bénéficie de cet entretien au cours de la première année suivant son embauche.

Compte tenu de l'importance que les partenaires sociaux attachent à l'accompagnement des salariés en matière de formation professionnelle, tout salarié demeurant employé au sein de la même

entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les deux ans, organisé à l'initiative de l'employeur. Il peut être réalisé au plus tôt deux mois avant et au plus tard deux mois après la date anniversaire du précédent entretien.

L'entretien de parcours professionnel est accordé de droit aux salariés qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un entretien dans les six mois précédant la demande.

Article 21-4- Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif

Au terme de chaque période de huit ans, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet également de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier s'il a :

- *Suivi au moins une action de formation ;*
- *Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;*
- *Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.*

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens de parcours professionnel prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du même code.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, lorsque l'état des lieux fait apparaître que le salarié n'a bénéficié ni de l'ensemble des entretiens prévus ni d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, l'employeur et le salarié définissent conjointement, dans un délai de six mois, une action de formation, une action de validation des acquis de l'expérience ou une période de reconversion, mise en œuvre en priorité dans le cadre du plan de développement des compétences.

En cas de suspension du contrat de travail autre que celles mentionnées à l'article 21-2-2, ainsi que pour toute autre période non assimilée à du temps de travail effectif, le terme de la période de huit années est reporté d'une durée équivalente à celle de la suspension ou de la période concernée.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à leur financement sous forme d'abondement du CPF et/ou de maintien de la rémunération.

Article 21-5- Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié de mi-carrière

Indépendamment des entretiens de parcours professionnel mentionnés aux articles 21-1 à 21-4 ci-dessus, un entretien professionnel de mi-carrière est organisé durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du salarié et, en tout état de cause, dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière, dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Les mesures proposées, le cas échéant, par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du Code du travail sont évoquées au cours de cet entretien, sans que l'employeur ait accès aux données de santé du salarié.

En complément des thématiques abordées dans l'article 21-1 du présent accord, l'entretien organisé à la suite de la visite médicale de mi-carrière porte notamment, lorsqu'ils sont pertinents au regard de la situation du salarié, sur :

- *L'adaptation ou l'aménagement des missions ;*
- *L'adaptation, l'aménagement ou la transformation du poste de travail ;*
- *La prévention de l'usure professionnelle ;*
- *Les besoins en formation et éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle.*

Le bilan des différents éléments abordés est établi à l'issue de cet entretien de parcours professionnel de mi-carrière, dont une copie est remise au salarié.

Article 21-6- Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié en fin de carrière

En plus des entretiens de parcours professionnels mentionnés ci-dessus, lors du premier entretien intervenant au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées, en complément des thèmes prévus à l'article 21.1, les conditions permettant de favoriser son maintien dans l'emploi et de préparer la poursuite ou l'aménagement de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que cet entretien ne saurait avoir pour objet ou pour effet d'inciter le salarié à mettre fin à son activité professionnelle, ni de porter un quelconque jugement de valeur sur sa personne en raison de son âge.

Une copie du document récapitulatif des thématiques abordées lors de l'entretien doit être remise au salarié. »

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les entretiens dont l'échéance, appréciée selon les stipulations de l'accord du 19 avril 2021 dans leur rédaction antérieure au présent avenant, est antérieure au 1er octobre 2026, demeurent dus et sont organisés au plus tard le 31 décembre 2026.

À compter du 1er octobre 2026, la périodicité prévue à l'article 21-3 s'apprécie à compter de la date du dernier entretien réalisé. La période de huit années prévue à l'article 21-4 court à compter du dernier état des lieux récapitulatif réalisé ou, à défaut, de la date d'embauche.

ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l'article 1 du Titre 1er de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue de plein droit aux dispositions qu'il modifie. Les autres dispositions de l'accord non-modifiées par le présent avenant demeurent applicables dans les mêmes conditions.

ARTICLE 5 - ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

Compte tenu de la composition de la Branche, constituée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations du présent avenant ont été élaborées en tenant directement compte de leurs caractéristiques. Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche considèrent, en conséquence, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de mesures d'adaptation spécifiques supplémentaires au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ARTICLE 6 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur, pour l'ensemble des entreprises relevant de la Branche, le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ARTICLE 7 - RÉVISION –DÉNONCIATION

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la Convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 8 - PUBLICITÉ ET FORMALITÉS DE DÉPÔT

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ARTICLE 9 - EXTENSION

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche ont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 septembre 2026

Suivent les signatures

FH HB CT AP LT MR DP

SIGNATAIRES

Les partenaires sociaux

La Fédération Saveurs Commerce
97 Boulevard Pereire - 75017 PARIS

Christel TEYSSEDRE



La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services
263 rue de Paris - 93154 MONTREUIL CEDEX

Sylvie VACHOUX

La Fédération des Fromagers de France (FFF)
23 rue des Lavandières Sainte-Opportune
75001 PARIS

Annick POLESE



Certified by edusign
Annick POLESE

La Fédération des Services CFDT
11 rue de Cambrai – Artois – Bâtiment A
75019 PARIS

Luc TROUILLER



La Fédération nationale des syndicats des commerçants des marchés de France (FNSCMF)
14 rue de Bretagne - 75003 PARIS

Monique RUBIN

Monique RUBIN

Certified by edusign

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FGTA-FO)
15 Avenue Victor Hugo - 92170 VANVES

Didier PIEUX



Certified by edusign
Didier PIEUX

FH HB CT AP LT MR DP

La Fédération CFE-CGC Agro-alimentaire
70 Rue du Rocher - 75008 PARIS

Hervé BEZERKA

Hervé BEZERKA

Certified by edusign

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Fédération Commerces et Services
21 rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET CEDEX

Fathia HIRAKI

Fathia HIRAKI

Certified by edusign

FH HB CT AP LT MR DP